

ACCORD RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

Il est convenu

Entre d'une part,

La société COCA-COLA ENTREPRISE située 27 rue Camille Desmoulins – 92784 Issy-les-Moulineaux Cédex 9, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Alain Mauriès, ayant reçu délégation à cet effet,

ci-après désignée CCE,

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Entreprise représentées respectivement par :

- Pour la C.F.D.T. : Monsieur Christian Jurcenoks agissant en qualité de Délégué Syndical Central
Pour la C.G.C. : Monsieur Francis Carpentier agissant en qualité de Délégué Syndical Central
Pour la C.G.T. / F.O. : Monsieur Jean-Pierre Puzin agissant en qualité de Délégué Syndical Central
Pour la C.F.T.C. : Monsieur Bruno Gibert agissant en qualité de Délégué Syndical Central
Pour la CGT : Monsieur Hamid Benahmed agissant en qualité de Délégué Syndical Central


Ce qui suit :

PREAMBULE

Conscients des opportunités nouvelles que peut offrir le compte épargne temps (CET), les parties signataires ont décidé de mettre en place ce nouveau dispositif prévu dans les dispositions de l'accord ARTT du 31 janvier 2000

Le CET prend en compte les nouvelles attentes et les nouveaux besoins des salariés. Il est destiné avant tout à faciliter la réalisation d'un projet personnel tel qu'une formation ou tout autre congé sans solde (congé parental d'éducation...). Il permet également l'aménagement de la fin de carrière.

Plus concrètement, ce nouveau dispositif permet à chaque salarié d'épargner, notamment des droits à congé, pendant plusieurs années en vue de financer un congé sans solde de moyenne ou de longue durée dans le cadre de son projet personnel.


1/11
CT FC

Le CET peut contribuer à améliorer ainsi la qualité de vie des salariés en leur donnant une plus grande souplesse quant à la gestion de leur temps libre tout en garantissant à l'entreprise la réussite de ses objectifs économiques nécessaires à son développement.

Le CET est fondé sur le seul principe du volontariat.

Par conséquent, chaque salarié intéressé choisit librement le moment auquel il désire ouvrir un compte ainsi que le rythme et le montant de son épargne dans les conditions définies par le présent accord.

Article 1 Champ d'application :

Le bénéfice du présent accord est ouvert à tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée avec Coca-Cola Entreprise, comptant un an d'ancienneté révolus à la date d'ouverture du compte, et exerçant son activité sur l'un des sites implantés sur le territoire français.

L'accord s'applique également aux dirigeants de Coca-Cola Entreprise qui sont les membres du Comité Exécutif, ainsi que les directeurs Commerciaux de Zone et les Directeurs d'Usine.

Article 2 Alimentation du compte épargne temps :

2.1 Sources d'épargne

Le compte peut être alimenté à l'initiative du salarié par tout ou partie des éléments suivants :


- les jours de congés payés dans la limite de 10 jours par an,
- les jours de congés d'ancienneté (soit au maximum 4 jours par an),
- les jours de repos à l'initiative du salarié dus au titre de la RTT dans la limite de 9 jours par an (JRTT pour les salariés annualisés et jours de repos pour les salariés en forfait de jours de travail).
- les jours d'habillement et de déshabillage à l'initiative du salarié (soit au maximum 2 jours par an)

2.2 Forme de l'épargne

Le compte épargne temps du salarié est crédité ou débité en jours de repos

2.3 Plafonds d'épargne

Le nombre total de jours qui peuvent être épargnés sur une seule année est de 11 jours.


2/11
CS PC

Toutefois ce nombre est porté à 22 jours, si le salarié est âgé de 50 ans et plus et qu'il désire financer un projet de cessation anticipée d'activité.

2.4 Modalités d'épargne

Dans un premier temps, le salarié formule sa prévision d'épargne sur la base d'un support-type qui est remis au service des Ressources Humaines :

- en janvier pour les congés payés et pour les jours de repos des salariés en forfait de jours de travail
- en septembre pour les jours RTT des salariés annualisés

Dans un second temps, le salarié confirme ou modifie sa demande d'épargne :

- avant le 10 mai pour les congés payés et pour les jours de repos des salariés en forfait de jours de travail
- avant le 10 décembre pour les jours RTT des salariés annualisés

2.5 Suivi de l'épargne

Chaque collaborateur ayant ouvert un compte épargne temps reçoit une fois par an un état de son épargne en unité jours et en unité heures, soit :

- début juin pour les salariés en forfait de jours de travail,
- début janvier pour les salariés annualisés.

Article 3 Utilisation du compte épargne temps :

3.1 Motifs d'utilisation

Chaque salarié peut utiliser les droits capitalisés sur le compte épargne temps pour financer tout ou partie des congés sans solde suivants :

- un congé parental d'éducation
- un congé sabbatique
- un congé pour création d'entreprise
- un congé sans solde à titre de convenance personnelle
- une cessation progressive ou totale d'activité à partir de 55 ans

Chaque salarié peut choisir également de financer:

- une formation dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). Dans ce cas les droits pourront être utilisés en complément de la partie prise en charge par le FONGECIF.
- une partie du temps de la formation effectuée hors du temps de travail dans le cadre du chapitre 9 de l'accord ARTT du 31 janvier 2000 prévoyant le co-investissement formation
- le passage d'un temps plein à un temps partiel choisi dans le cadre de l'article 2 du chapitre 6 de l'accord ARTT du 31 janvier 2000.

3.2 Conditions d'utilisation

a) Congés légaux :

Le congé individuel de formation, le congé parental d'éducation, le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique continuent d'être régis par les dispositions légales en vigueur.

b) Condition d'ouverture du droit:

Le droit à l'utilisation du compte épargne temps est possible dès lors que le nombre de jours épargnés a atteint un niveau de 44 jours ouvrés conformément aux dispositions légales.

Ce seuil de 44 jours sera exigé pour un salarié à temps partiel comme pour un salarié à temps complet au moment de son départ en congé, (voir exemples donnés en annexe). Seule la rémunération versée tiendra compte des spécificités de statut au moment de l'utilisation du compte. Toutefois, le salarié qui aurait obtenu un montant de jours d'épargne supérieur ou égal à 44 jours s'il avait continué à travailler à temps partiel la dernière année d'épargne, sera considéré comme remplissant les conditions d'utilisation du CET.

c) Durée du congé :

La durée du congé exprimée en mois ou en jours (un mois représentant 22 jours) :

- ne pourra pas être inférieure à 5 mois en cas de congé pour convenance personnelle,
- ne pourra pas être inférieure à 2 mois en cas de congé pour formation qualifiante (diplômante ou non), ou si la formation est réalisée dans le cadre d'un CIF ou du co-investissement,
- ne pourra pas être supérieure à 1 an en cas de cessation totale d'activité, et le congé sera accolé au départ en retraite ou en préretraite du salarié,
- pourra être fractionnée à la demande du salarié souhaitant effectuer une formation dans le cadre d'un CIF ou du co-investissement ou désirant organiser sa cessation progressive d'activité à partir de 55 ans

d) Délai d'utilisation :

Le salarié doit utiliser l'intégralité des jours épargnés sur son compte dans un délai de 5 ans à compter du jour où il a acquis le niveau d'épargne de 44 jours.

Ce délai est porté à 10 ans à compter du jour où il a acquis le niveau d'épargne de 44 jours, lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans ou lorsqu'un parent du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Les salariés âgés de plus de 55 ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale ne sont pas concernés par les délais sus indiqués.

3.3 Modalités d'utilisation

Les demandes de congés devront respecter un délai minimum de prévenance :

- égal à 3 mois pour les congés pour convenance personnelle, pour les congés pour formation, ou pour le passage d'un temps plein à un temps partiel choisi. Toutefois, le salarié qui aurait un délai inférieur à 3 mois pour s'engager dans une formation, pourra malgré tout présenter sa demande, en explicitant les raisons de ce délai court.
- égal à 6 mois pour une cessation anticipée d'activité
- prévu par la loi s'agissant des congés pour création d'entreprise, sabbatique, parental d'éducation et du congé individuel de formation

Aucune demande n'est recevable plus d'un an avant le début du congé demandé.

La demande sera transmise par lettre remise en main propre contre décharge au service des Ressources Humaines ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le directeur du site s'engage à répondre dans les 15 jours après la réception de la demande. Il pourra reporter le congé une fois dans la limite de 6 mois en justifiant par écrit le fondement de la décision :

- pour raison de service
- pour raison d'effectif lorsqu'un nombre de personnes trop important est absent au même moment

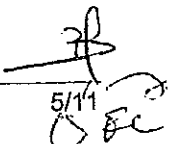
3.4 Valorisation des jours utilisés

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié peuvent être versés selon son choix, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence avant son départ en congé, jusqu'à l'épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois).

3.5 Statut du salarié pendant le congé

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée d'absence du salarié.


5/11
SFC

Le salarié reste pendant cette période : inscrit aux effectifs, électeur et éligible. En revanche, il perd l'usage de ses outils professionnels pendant son absence (voiture de fonction, téléphone portable...) qu'il doit restituer à la demande de l'entreprise.

Si la durée du congé excède le nombre de jours épargnés sur le compte, la situation du salarié est à envisager en deux temps.

1^{er} Temps : Situation du salarié pendant la période de congé avec solde

La période de congé rémunérée par l'épargne est assimilée à une période d'activité au regard :

- des droits à congés payés
- des droits à la retraite
- de l'ancienneté
- de la mutuelle
- de la maladie : celle-ci n'interrompt ni le versement de la rémunération correspondant à la période épargnée sur le compte, ni ne prolonge la durée du congé.

En cas de lissage de la rémunération sur toute la durée des congés énumérés ci-dessus, les droits du salarié sont appréciés dans la limite du nombre de jours épargnés.

- de l'intéressement et de la participation

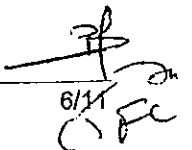
2^{ème} Temps : Situation du salarié pendant la période de congé sans solde

La période d'absence non soldée n'est pas prise en compte au regard :

- des droits à congés payés, sauf en cas de congé individuel de formation
- de l'acquisition de jours RPP
- des droits à la retraite
- de l'ancienneté, sauf en cas de congé individuel de formation et pour moitié en cas de congé parental d'éducation
- de l'intéressement et de la participation

Le salarié continue à bénéficier de la mutuelle et du régime de prévoyance sous réserve d'acquitter sa cotisation habituelle

- pendant toute la durée du congé parental d'éducation
- pendant la durée d'un an renouvelable une fois pour les autres congés sans solde


6/11
CFC

3.6 Statut du salarié au retour du congé

A l'issue du congé, sauf préretraite ou retraite, le salarié réintègre son emploi ou, si le congé a été supérieur à 5 mois un emploi similaire avec rémunération et qualification identiques, en ayant suivi si nécessaire une formation de réadaptation.

Article 4 Fin du compte épargne temps :

4.1 Principe

Le compte prend fin en cas de rupture du contrat de travail de l'intéressé, de défaillance de l'employeur et de certains cas de renonciation limitativement énumérés au paragraphe 4.2 ci-dessous .

4.2 Modalités de sortie

La sortie du compte épargne temps peut être réalisée selon différents motifs :

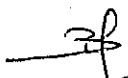
- a) une demande de congé acceptée par la direction dans les conditions énoncées à l'article 3.3,
- b) une renonciation pendant les deux premières années de constitution de l'épargne dans les conditions légales définies pour le débloqué anticipé de la participation. Le salarié ne pourra alors ouvrir un autre compte avant l'écoulement d'un délai de 4 ans.
- c) une rupture du contrat de travail par démission, licenciement, décès, départ ou mise à la retraite.
- d) Une renonciation au compte si le salarié décide d'abandonner son projet au bout de la 4^{ème} année d'épargne. Le salarié pourra liquider son compte par tranche de 11 jours pendant 4 ans dans les mêmes conditions que les jours de congés payés. Le salarié ne pourra pas ouvrir un autre compte avant l'écoulement d'un délai de 4 ans.

Pour les deux derniers cas (b et c), le salarié ou ses ayants droits perçoit, comme dans le cas des congés payés non utilisés, une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps.

Pour les trois cas (a, b, c et d), la somme perçue pendant le congé ou en remplacement des jours acquis présente le caractère de salaire. Elle est donc imposable et ne sera versée au salarié ou à ses ayants droits, qu'après déduction des charges sociales salariales.

4.3 Cas de mutation du salarié

En cas de mutation du salarié chez Coca-Cola Production, les droits capitalisés dans le compte épargne temps sont conservés par le salarié s'il le souhaite, mais le régime d'utilisation de ses droits suivra celui de l'accord d'entreprise dans laquelle le salarié aura été affecté.


711F
C/FC

La cessation du contrat de travail, hors des cas de mobilité évoqués ci-dessus, entraîne la liquidation du compte épargne temps et le versement d'une indemnité compensatrice.

Article 5 Défaillance de l'employeur :

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'AGS garantit dans les conditions définies par l'article L 143-11-1 du code du travail les droits acquis par le salarié sur son compte épargne temps.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à couvrir par une assurance le risque de non-paiement des dettes contractées vis-à-vis des salariés qui ne seraient pas couvertes par l'AGS.

Article 6 Date et durée de l'accord :

Le présent accord entrera en application au jour de la signature pour une durée indéterminée.

Article 7 Clause de transition :

Exceptionnellement et pour la seule année 2001, les congés payés, dont le droit a été ouvert au titre de l'année précédente et qui n'ont pu être pris avant le 31 mai 2001, pourront servir à l'alimentation du compte épargne temps dans les limites définies à l'article 2.1.

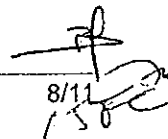
Article 8 Dénonciation de l'accord :

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation ne pourra pas être partielle et devra être motivée par la partie qui en est à l'initiative.

Article 9 Révision de l'accord :

L'accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L 132-7 du code du travail, et devra faire l'objet d'une information par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire, motivée et comportant des propositions d'alternatives aux dispositifs visés par la procédure de révision.

Une discussion pourra être ouverte, indépendamment de l'engagement d'une demande de révision, à l'initiative de l'une des parties signataires, afin d'examiner plus particulièrement certains points du présent accord.


8/11
1502

Article 10 Formalités de dépôt :

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes dont relève le Siège Social.

Il sera diffusé auprès de l'ensemble des représentants du personnel et sera affiché dans l'ensemble des lieux de travail dans lesquels il s'applique.

Fait à Paris, le 19 juillet 2001

Pour CCE SAS

Alain MAURIES

Directeur Ressources Humaines

CFDT, Christian JURCENOKS

CFTC, Bruno GIBERTI

CGC, Francis CARPENTIER

CGT, Hamid BENAHMED

CGT / FO, Jean-Pierre PUZIN

ANNEXE A L'ACCORD RELATIF AU CET

Exemples : (Article 3.2)

1/ Monsieur « A » a travaillé à temps complet jusqu'à son départ en congé sans solde. Il a épargné :

La 1^{ère} année : 10 journées de congés payés à 7,60 h

La 2^{ème} année : 10 journées de congés payés à 7,60 h

La 3^{ème} année : 10 journées de congés payés à 7,60 h

La 4^{ème} année : 10 journées de congés payés à 7,60 h

La 5^{ème} année : 4 journées de RTT à 7,60 h

TOTAL = 334,4 heures

Le nombre d'heures acquises est divisé par la durée journalière du travail de Monsieur « A », ce qui donne : $334,4 / 7,6 = 44$ jours représentant une absence de jj/mm à jj/mm.

A titre informatif, voici la méthode de calcul utilisée :

Salaires mensuels = 13 000 F / mois (salaires mensuels comprenant le salaire de base + prime d'ancienneté)

Taux horaire au moment de son départ en congé = 85,7 F

La valeur des droits acquis par Monsieur « A » sera donc de : $85,7 \times 334,4 = 28 658,08$ F

(somme qui lui sera versée selon le choix proposé par l'article 3.4).

2/ Monsieur « B » a travaillé à mi-temps jusqu'à son départ en congé sans solde. Il a épargné :

La 1^{ère} année : 10 journées de congés payés à 3,8 h

La 2^{ème} année : 10 journées de congés payés à 3,8 h

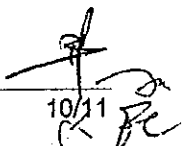
La 3^{ème} année : 10 journées de congés payés à 3,8 h

La 4^{ème} année : 10 journées de congés payés à 3,8 h

La 5^{ème} année : 4 journées de RTT à 3,8 h

TOTAL = 167,2 heures

Le nombre d'heures acquises est divisé par la durée journalière du travail de Monsieur « B », ce qui donne : $167,2 / 3,8 = 44$ jours représentant une absence de jj/mm à jj/mm.


10/11
K Fe

A titre informatif, voici la méthode de calcul utilisée :

Salaire mensuel = 6 500F/mois (salaire mensuel comprenant le salaire de base + prime d'ancienneté)

Taux horaire au moment de son départ en congé = 85,7 F

La valeur des droits acquis par Monsieur « B » sera donc de : $85,7 \times 167,2 = 14\,329,04F$

(somme qui lui sera versée selon le choix proposé par article 3.4).

3/ Monsieur « C » a travaillé à mi-temps pendant les quatre premières années de son épargne. Il a travaillé à temps complet, l'année au cours de laquelle :

- il aurait obtenu 44 jours d'épargne s'il était resté à temps partiel.

- il décide de partir en congé

Il a effectivement épargné :

La 1^{ère} année : 10 journées de congés payés à 3,8 h

La 2^{ème} année : 10 journées de congés payés à 3,8 h

La 3^{ème} année : 10 journées de congés payés à 3,8 h

La 4^{ème} année : 10 journées de congés payés à 3,8 h

La 5^{ème} année : 4 journées de RTT à 7,60 h

TOTAL = 182,4 heures

Le nombre d'heures acquises est divisé par la durée journalière du travail de Monsieur « C », ce qui donne :

$182,4 / 7,6 = 24 \text{ jours}$ (# 44 jours) représentant une absence de jj/mm à jj/mm.

A titre informatif, voici la méthode de calcul utilisée :

Salaire mensuel : 13 000F/mois (salaire mensuel comprenant le salaire de base + prime d'ancienneté)

Taux horaire au moment de son départ en congé = 85,7F

La valeur résiduelle des droits acquis par Monsieur « C » sera donc de : $85,7 \times 182,4 = 15\,631,68F$

(somme qui lui sera versée selon le choix proposé à l'article 3.4).


11/11
C

