PLAN D'EPARGNE POUR LA RETRAITE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Société COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS FRANCE SAS (ci-après désignée « CCEP ») dont le siège est situé au 9 chemin de Bretagne à Issy-les-Moulineaux (92784), représentée par Madame Laure BOMO, agissant en qualité de Directrice des Relations Sociales et ayant reçu délégation à cet effet,

d'une part,

ET :

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

• Pour la CFDT : M. Vincent LENGLET, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de M. Hamza BEKKOUCHE et de M. Christophe ROCHE ;

• Pour la CFE-CGC : M. Michel JOUFFROY, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de M. Thierry CARRE et de M. Christophe LALANNE ;

• Pour la CGT : M. Christian LOCASTRO, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de de M. Pascal ALATI et de M. Eric TRIOULLIER ;

• Pour la FGTA-FO : M. Cyril HERBIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ; accompagné de M. Madani AGGOUNE et de M. Augustin MAYELE.

d'autre part,

Préambule

La loi « PACTE » n° 2019-486 du 22 mai 2019, l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019, puis les textes règlementaires pris pour leur application, ont réformé en profondeur les dispositifs d'épargne retraite.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies à 4 reprises et ont pris la décision de refondre les dispositifs de Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCO) et Régime de Retraite Surcomplémentaire, dit Article 83, en un nouveau dispositif socle créé par la loi Pacte, appelé Plan d'Epargne pour la Retraite (PER).

Le présent accord en formalise les principales caractéristiques, conformément aux articles L. 224-23 du code monétaire et financier et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Il se substitue à l'accord du 5 Avril 2005 relatif au Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCO) et à l'ensemble de ses avenants, ainsi qu'à l'accord du 22 décembre 2000 relatif au Régime de Retraite Surcomplémentaire et à l'ensemble de ses avenants.

Il est mis en place après information et consultation du comité social et économique central conformément à l'article R. 2312-22 du code du travail.

UBN

VB

Classification - Internal

ARTICLE 1 – Objet du PER

Le présent accord, matérialisant le règlement du plan, a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés, visés à l'article 2 ci-après, au contrat d'assurance collective souscrit par la société auprès d'un organisme habilité appelé gestionnaire du plan, afin de leur procurer un supplément aux pensions de retraite servies par les régimes obligatoires de sécurité sociale et complémentaires.

ARTICLE 2 – Adhésion

Caractère collectif de l'adhésion

Le plan bénéficie à l'ensemble des salariés de la société.

L'accès au plan est conditionné à la justification d'une ancienneté de 3 mois au sein de CCEP.

Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion au plan est obligatoire pour tous les salariés ci-dessus définis. L'adhésion du bénéficiaire à ce plan se traduit par le prélèvement des cotisations obligatoires.

Un compte est ouvert au nom de chaque salarié par l'organisme gestionnaire.

Chaque compte individuel reste acquis au salarié même si celui-ci ne termine pas sa carrière dans l'entreprise.

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société.

Dans une telle hypothèse, les versements obligatoires de l'employeur sont maintenus comme pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, dans les conditions fixées à l'article 4 ci-après. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de ses propres versements obligatoires.

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, l'entreprise applique la garantie maintien de salaire pour les salariés en incapacité de travail pour accident ou maladie selon les conditions énoncées par l'Accord d'entreprise du 10 décembre 1990 et de ses avenants.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires ne bénéficieront pas du maintien des versements obligatoires.

ARTICLE 3 - Alimentation du plan

Le présent PER est alimenté par :

Les versements volontaires des salariés provenant de leur épargne personnelle ;

Les versements d'épargne salariale :
> des sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ;
> des sommes versées au titre de l'intéressement ;
> des droits inscrits au compte épargne-temps ;

Les versements complémentaires de CCEP (dits « abondements »), dans les conditions indiquées à l'article 5 ci-dessous ;

Les versements obligatoires de CCEP et des salariés dans les conditions fixées à l'article 4 ci-après ;

Tout transfert en provenance d'un Article 83, d'un PERCO, d'un PERP ou d'un PER ou d'un dispositif mentionné à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

ARTICLE 4 - Versements obligatoires

Les versements obligatoires s'élèvent à un pourcentage du salaire, entendu comme les revenus d'activité entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exclusion des avantages en nature et de tout montant versé au titre d'une médaille d'ancienneté et d'éléments de rémunération différée issus d'un Plan d'Incitation à Long Terme (« Long Term Incentive ») quelle qu'en soit la nature (stock-option, action gratuite..) et l'évènement (attribution, cession..).

Les versements obligatoires sont répartis selon la catégorie du personnel de la façon suivante :

	Contributions Employeur	Contributions Salarié
TA Cadre	2,40%	1,20%
TB cadre	2,60%	1,30%
TA Non Cadre	1,20%	0,60%
TB Non Cadre	1,40%	0,70%

« TA » est la tranche de salaire inférieure à 1 plafond de la sécurité sociale ;
« TB » est la tranche de salaire supérieure à 1 plafond de la sécurité sociale, limitée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2021, à 3.428 € et est modifié chaque année au 1er janvier par arrêté.

Classification - Internal

ARTICLE 5 – Abondement de l'entreprise

Donnent lieu à un versement complémentaire de l'entreprise, dit abondement, tous les versements des adhérents (à l'exception des sommes issues des versements obligatoires définies à l'article 4) selon le barème et plafond suivant :

Chaque année, l'abondement est distribué selon le barème suivant :

PER Montant versé (hors versements obligatoires)	**% d'abondement**
1- 240 €	**250%**
> 240 – 675 €	**100%**
> 675 €	**20%**

Chaque année, l'abondement est distribué selon le plafond suivant :

Tous versements *(Hors sommes issues des versements obligatoires)*	Montant maximum pouvant être abondé	Abondement brut maximum
Non Cadres	**2 000 €**	**1 300 €**
Cadres	**2 300 €**	**1 360 €**

Le plafond s'entend par année civile.

ARTICLE 6 – Emploi des fonds collectés et réinvestissement des revenus et produits

Les sommes versées au plan sont investies dans les fonds présentés en annexe du présent accord. Chaque adhérent pourra ventiler ses versements dans l'un ou l'autre des fonds.

Il est rappelé que, par défaut, sauf demande contraire et expresse du salarié auprès du gestionnaire, les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers avec l'âge de l'assuré dite « gestion pilotée » présentés en annexe du présent accord.

Les adhérents auront, en outre, la possibilité de procéder à des arbitrages d'un fonds à l'autre.
Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis.

UL hBN

Classification - Internal

ARTICLE 7 – Prestations

Les droits des salariés résultant des versements leur seront définitivement acquis.

Les prestations seront versées par le gestionnaire et ce au plus tôt à compter de la liquidation de leur pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Les salariés expriment leur choix quant aux modalités de délivrance de l'épargne constituée dans le cadre du présent plan auprès du gestionnaire. Ainsi :

- ils pourront notamment choisir entre le versement d'un capital ou d'une rente viagère pour l'épargne issue des versement volontaires, de l'abondement et de l'épargne salariale du plan ;
- l'épargne issue des versement obligatoires du plan est quant à elle liquidée sous forme de rente viagère, sous réserve que cette dernière atteigne un certain montant minimal fixé par arrêté.

Le présent plan ainsi que le contrat d'assurance précité, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, D. 242-1 et R. 242-1-1 et suivants du code de la sécurité sociale, L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, ainsi que des articles 83, 2° et 163 quatervicies du code général des impôts, et des textes pris en application de ces dispositions.

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat d'assurance souscrit en application du présent accord et relèvent de la seule responsabilité du gestionnaire du plan et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour l'entreprise. L'entreprise est quant à elle tenue, à l'égard de ses salariés, au paiement des versements obligatoires ci-dessus définis à l'article 4, au versement de l'abondement, ci-dessus définis à l'article 5 et à l'acquittement des frais de tenue de comptes des salariés actifs.

ARTICLE 8 – Réversion

En cas de liquidation des droits en rente viagère, celle-ci s'entend par défaut d'une rente non réversible.

Toutefois, le salarié pourra choisir parmi les différentes options de rente que pourrait proposer l'assureur, par exemple la rente à annuités garanties, la rente viagère réversible.

Ainsi, le salarié aura la faculté d'opter pour le versement d'une rente viagère réversible, en cas de décès après la liquidation de sa retraite, au profit d'un bénéficiaire désigné. Le taux de réversion sera défini selon les modalités du contrat d'assurance et le coût de la réversion

Classification - Internal

viendra en diminution de la prestation prévue, en fonction des modalités techniques prévues par la réglementation en vigueur à la date de la liquidation.

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant, conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité, le ou les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés auront droit, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, à une fraction de la pension de réversion, les droits de chacun d'entre eux étant répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.
En cas de remariage postérieur à la liquidation, le montant de la rente de base sera recalculé en fonction de l'âge du nouveau conjoint, de telle sorte que, en tout état de cause, les engagements de l'entreprise ou du gestionnaire ne se trouvent pas aggravés du fait du remariage.
La rente de réversion cesse d'être versée en cas de remariage du conjoint survivant et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

ARTICLE 9 – Indisponibilité et cas de déblocage anticipé

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des adhérents au plan ne sont disponibles qu'à la date de leur départ en retraite.

Les adhérents ou leurs ayants droit pourront cependant obtenir le déblocage anticipé de leurs droits dans les cas prévus par l'article 224-4 du Code Monétaire et financier

A date de signature du présent accord, ces cas sont les suivants:

- le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- l'invalidité (2e ou 3e catégorie) du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- le surendettement du titulaire ;

- l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis 2 ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

- la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou de toute situation justifiant ce retrait ou rachat selon le président du tribunal de commerce, sous certaines conditions ;

Classification - Internal

- l'acquisition de la résidence principale. Toutefois, ce cas de déblocage ne s'applique pas aux versements obligatoires dans un plan auquel le salarié est affilié à titre obligatoire.

Le plan est clôturé en cas de décès de son titulaire. En cas de décès en phase de constitution d'épargne, les sommes épargnées doivent être reversées aux héritiers ou aux bénéficiaires désignés dans le contrat. En cas de décès après la liquidation en forme de rente, les dispositions prévues à l'article 8 du présent accord s'appliquent.

ARTICLE 10 - Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance et mentionnant, notamment, la faculté de transfert des droits du salarié vers un autre PER, ainsi que les modalités d'exercice de ce droit.

Les salariés de la société seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Chaque année, le gestionnaire informera les salariés de CCEP de l'évolution de l'épargne, de la performance financière des investissements et du montant des frais prélevés.

À compter de la cinquième année précédant l'âge légal de départ à la retraite (c'est-à-dire, à ce jour, à compter de 57 ans), le salarié peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de :

- s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation ;
- confirmer, le cas échéant, le rythme de la « gestion pilotée » selon laquelle ses versements ont pu être affectés.

ARTICLE 11 - Information collective

Conformément à l'article R. 2312-22 du code du travail, le comité social et économique central sera informé et consulté préalablement à toute modification des garanties collectives de retraite.
Le comité de surveillance, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont informés du choix du gestionnaire et de l'assureur.

Un exemplaire de l'accord sera remis au comité social et économique central ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux.

Il sera communiqué par tout moyen aux salariés.

Classification - Internal

ARTICLE 12 – Gouvernance

Il est institué un comité de surveillance du plan composé par les membres des Conseils de Surveillance des FCPE du Plan d'Epargne Entreprise. Pour rappel, les mandats sont désignés comme suit :

- FCPE Actionnariat : Les représentants sont élus parmi les porteurs de parts.
- FCPE dédiés : désignation des membres par les CSE locaux .
- FCPE Multi entreprise : désignation des membres du Conseil de Surveillance par le CSE Central.

La durée du mandat des membres du comité est de trois ans.
Conformément à l'article L. 224-22 du Code Monétaire et Financier, le comité de surveillance du plan est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires.
Le comité de surveillance du plan se réunit au moins deux fois par an. Il pourra également se réunir de façon extraordinaire, si le contexte le nécessite et dans les conditions prévues par les règlements des FCPE.
Les membres du Conseil de Surveillance bénéficient d'une formation initiale relative à l'exercice de leur mandat et à la gestion financière.

ARTICLE 13 - Durée, révision et dénonciation

Le présent accord relatif au PER prendra effet le 1er janvier 2021 pour une durée indéterminée.

Il se substitue à toutes les dispositions issues d'accords collectifs en vigueur dans l'entreprise, et portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord, soit à l'accord du 5 Avril 2005 relatif au Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCO) ainsi qu' à l'ensemble de ses avenants, et à l'accord du 22 décembre 2000 relatif au Régime de Retraite Surcomplémentaire ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il pourra être révisé, selon le dispositif prévu aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

La partie souhaitant réviser l'accord devra notifier sa volonté par écrit à l'ensemble des signataires ou adhérents du présent accord. Une réunion devra alors être organisée entre les signataires ou adhérents dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification.

Il pourra également être dénoncé à tout moment en application des dispositions des articles L.2261-9 et L.2261-10 du code du travail.

Classification - Internal

Les parties signataires se réuniront à leur convenance afin de suivre l'application de l'accord et, le cas échéant, d'examiner les éventuelles modifications à apporter.

ARTICLE 14 – Dépôt de l'accord et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa conclusion à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires signés des parties, l'un déposé sur la plateforme du ministère du travail et l'autre au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Il est rappelé qu'après la conclusion de l'accord, les parties pourront acter à la majorité qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt.

A défaut, l'accord sera publié dans une version intégrale, étant précisé qu'il sera demandé la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces formalités de dépôt sont assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent accord s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives. En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Enfin, en application de l'article L.2262-5 du Code du travail, il est transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord est faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur l'intranet.

À Issy-les-Moulineaux, le 28/01/2021, en six (6) exemplaires originaux (dont un pour les formalités de dépôt).

Les organisations syndicales représentatives

CFDT Monsieur Vincent LENGLET ;

CFE-CGC Monsieur Michel JOUFFROY;

CGT Monsieur Christian LOCASTRO;

FGTA-FO Monsieur Cyril HERBIN ;

Pour la Société

Madame Laure BOMO

Classification - Internal