



ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent accord a été conclu entre

La Société **Philip Morris France**, Société par actions simplifiée au capital de 80.000 euros, dont le siège social est situé 23-25 rue Delarivière Lefoullon, 92064 La Défense, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 712 054 014, représentée par Madame Marie Boudaoud, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

dénommée ci-après « **la Société** »

D'une part

Et

Le **Syndicat National des Cadres et des Techniciens de la Publicité et de la Promotion – CFE-CGC**, représenté par Madame Bénédicte Job,

La **CGT de Philip Morris France SAS** représentée par Monsieur Frédéric de Chefdebien Zagarriga,

La **C.F.D.T. F3C – Confédération Française Démocratique du travail**, représentée par Madame Djamila Pecheu,

dénommés ci-après « **les Délégués Syndicaux** »

D'autre part

NB
DP 33 JR



Préambule

La Société prône depuis longtemps les valeurs d'éthique, d'équité de diversité et d'inclusion et met tout en œuvre pour favoriser un environnement de travail ouvert, respectueux et sécurisé. La discrimination, le harcèlement et les conditions de travail non sécurisées ne sont pas acceptables et sont à l'inverse des valeurs détaillées notamment dans le « Guide pour le Succès ».

Les organisations syndicales partagent avec la Société ces valeurs et souhaitent par cet accord s'engager en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirmer leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Elles considèrent enfin que favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale des salariés, ainsi que mieux prendre compte de la parentalité contribuent aux objectifs précédents et améliorent également la qualité de vie au travail des salariés.

C'est pourquoi les organisations syndicales et la Société sont convenues de signer le présent accord.



Article 1 : Objet de l'accord collectif

La Société entreprend depuis de nombreuses années des initiatives visant à sensibiliser ses salarié(e)s et à faire évoluer les comportements contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

Le présent accord vise à établir les objectifs de progression fixés, les plans d'action élaborés et les indicateurs retenus, au regard de la situation actuelle au sein de la Société, afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale des salarié(e)s de la Société.

Dans ce cadre, au regard des éléments fournis, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de continuer à :

- améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- garantir l'égalité salariale femmes-hommes,
- développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale,
- de mieux prendre en compte la parentalité.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise. A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera présenté chaque année à la commission égalité professionnelle du Comité d'Entreprise. Ce rapport est intégré à la consultation sur la politique sociale.

Article 2 : Principes

Afin de promouvoir la diversité, l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'embauche et au cours de leur parcours professionnel au sein de la Société, de même qu'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, les Délégués Syndicaux et la Société préconisent ce qui suit :

- mettre en place une politique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances en consolidant et en optimisant des pratiques dans les domaines du recrutement, de l'évolution professionnelle et de la formation ;
- veiller à intégrer dans l'effectif des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe et d'âge ;
- réaliser les recrutements, en externe ou en interne, sans discrimination et en privilégiant une diversification des sources en mettant en place des méthodes objectives de sélection garantissant que seules les compétences, aptitudes et expériences des candidat(e)s soient retenues ;
- publier systématiquement sur Intranet les postes à pourvoir qui ont été publiés à l'externe sur le site internet de l'entreprise par la Société ;
- veiller à ce que l'évolution professionnelle des salarié(e)s repose uniquement sur des critères objectifs ;
- garantir un accès égal à la formation, comme facteur important de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois ;

JP NB
BS PR



- sensibiliser les salarié(e)s qui occupent des fonctions de « manager » au sujet de l'importance de la formation et de sa fréquence puisqu'ils/elles assurent la mise en place des plans de développement et la participation aux formations qui ont été convenus lors des entretiens de fin d'année.

Article 3 : Actions préconisées

3.1 : Embauche

L'entreprise s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, s'effectue dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes.

Ainsi, afin d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, les critères d'embauche retenus pour tout recrutement devront être fondés que sur l'adéquation entre l'emploi proposé et les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s.

A cet effet, les offres d'emploi, de stage et d'apprentissage devront être libellées selon des termes neutres et devront systématiquement contenir la mention « H/F ».

Les cabinets de recrutement auxquels la Société fait appel devront être sensibilisés à la politique de non-discrimination à l'embauche appliquée par la Société. A cette fin, une clause portant sur la neutralité des offres de recrutement visant les postes à pouvoir au sein de la Société devra être insérée dans les contrats de prestation de service de recrutement.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- le nombre d'annonces d'offres d'emploi, de stage et d'apprentissage avec mention « H/F »,
- le nombre de contrats de prestation de service de recrutement comportant une clause sur la neutralité des offres de recrutement.

Les objectifs de progression fixés sont les suivants :

- 100% des annonces d'offres d'emploi, de stage et d'apprentissage avec mention « H/F »,
- 100% des contrats de prestation de service de recrutement avec une clause sur la neutralité des offres de recrutement.

Echéance de mise en place : immédiate.

3.2 : Formation professionnelle

La Société veillera à garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle et par conséquent que les différentes actions de formation bénéficient aux femmes et aux hommes, sans distinction en termes de type de formation et de durée. Elle tient également à tenir compte les contraintes familiales et les absences liées à la parentalité.

La Société rappelle que les dispositions légales prévoient que :

- Les périodes des congés de maternité, de paternité et d'adoption sont comptabilisées pour l'acquisition du Compte Personnel de Formation (CPF).



- qu'un entretien professionnel est systématiquement proposé à la salariée qui revient d'un congé maternité et à la salariée ou aux salarié(e)s à l'issue d'un congé parental ou d'un d'adoption. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.
- qu'un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation et aux bilans de compétences est réservé aux salariées et salariés à l'issue des congés maternité et parentaux.

Les salarié(e)s qui travaillent à temps partiel continueront de bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salarié(e)s qui travaillent à temps plein.

La société prévoit également la mise en place d'un « Welcome Back Program » pour :

- chaque salarié(e) salariée après une absence pour un congé maternité ;
- et chaque salariée ou salarié pour une absence pour un congé parental supérieur à deux mois.

Ce programme a notamment trois objectifs : permettre au salarié de se réappropriier les fondamentaux du métier, de reprendre confiance en soi si nécessaire, et de se réengager. Il repose sur un accompagnement de plusieurs salariés de l'entreprise, le manager ayant un rôle essentiel.

Déjà appliqué de manière systématique pour les salariés du terrain, ce programme sera adapté et déployé pour les salariés du siège au plus tard le 1^{er} octobre 2018.

En outre, il est rappelé que le programme Welcome Back (terrain et siège) concerne également les arrêts maladie supérieur à 2 mois continus.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- Le nombre de salariés éligibles au Welcome Back Program par rapport au nombre de salariés en ayant bénéficié.

Les objectifs de progression fixés sont les suivants :

- une communication annuelle par courrier électronique sur les différents moyens de formation existant (Plan de formation, CPF, CIF, Période de professionnalisation, Bilan de compétences),
- Mise en place d'un Welcome Back Program pour les salariés du Siège au plus tard le 15 octobre 2018.
- 100% des salariés éligibles au Welcome Back Program en ont bénéficié (y compris les salariés en arrêt maladie continue supérieur à 2 mois)

Echéance de mise en place : immédiate et 15 octobre 2018 pour le Welcome Back Program pour le Siège.

3.3 : Promotion & évolution Professionnelle

La diversité et la mixité des profils représentent un atout majeur pour la Société.

A cet effet, la Société réaffirme sa volonté d'assurer le maintien d'une parité entre les hommes et les femmes en matière de promotion professionnelle. En effet, la Société veille à offrir des possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilité dans les mêmes proportions aux hommes et aux femmes.

A cet égard, il convient de rappeler que le temps de travail ne constitue pas un frein à la promotion ou à l'évolution professionnelle au sein de la Société.

13
DB MS JR



- **Mixité des emplois**

Au sein des Directions présentant sur des postes de management un déséquilibre entre les hommes et les femmes, les candidatures permettant, à compétences équivalentes, de favoriser un rééquilibrage pourront être privilégiées par le management et la Direction des Ressources Humaines.

- **Mise en avant des carrières féminines**

Afin de favoriser les vocations féminines, la Société s'engage à mettre en place au moins une action de communication par an mettant en avant le témoignage de salariées ayant des évolutions de carrière tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur.

- **Sensibilisation sur la diversité**

La Société s'engage à déployer à destination des salariés des actions de communication relatives à la diversité et l'inclusion.

De surcroît, la Société s'engage à s'appuyer sur des bonnes pratiques externes et à rencontrer des spécialistes ou intervenants sur le leadership féminin.

- **Mentoring / Coaching**

Par ailleurs, dans l'objectif de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité. La Société mettra en place pour des salariées identifiées comme ayant un potentiel d'évolution un programme de mentoring. Les mentors seront identifiés parmi les membres de la Management Team ou parmi leur N-1.

Ce programme est également ouvert aux hommes.

En outre, afin faciliter certaines prises de postes à responsabilité et d'accompagner aux les salariés concernés, la Société peut mettre en place des coaching.

Les indicateurs retenus sont les suivants :

Indicateurs

- le nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure avec une répartition par sexe ;
- le pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés dans la catégorie professionnelle (femmes et hommes confondus) ;
- le pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés dans la catégorie professionnelle (femmes et hommes distincts).
- Nombre de salariées mentorées

Compte tenu des progrès déjà réalisés lors des précédents accords, les objectifs de progression fixés sont les suivants :

- La Société souhaite augmenter le pourcentage de femmes occupant le poste de « RRV » de 3 points pour arriver à 37% de femmes RRV d'ici à fin de l'année 2022 ;

Paraphes :

6/16

Handwritten signatures and initials: NB, BS, JP, and a signature.



- La Société souhaite augmenter le pourcentage de femmes occupant des postes de Grades 10 (hors Management Team et expatriés) de 3 points pour arriver à 45 % de femmes d'ici la fin de l'année 2022.
- La Société souhaite réaliser une action de communication mettant en avant les carrières féminines par an
- La Société souhaite pouvoir faire bénéficier du programme de mentoring à deux salariées par an.

3.4 : Rémunération

Le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle.

Les règles applicables en matière de rémunération au sein de la Société doivent s'appliquer à tous les salarié(e)s sans discrimination. A ce titre, la Société s'engage à respecter le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération entre les hommes et les femmes à poste équivalent.

Les différences de rémunération existantes doivent ainsi reposer sur des éléments objectifs, tels que par exemple : l'ancienneté, le parcours professionnel, la performance.

Il convient de rappeler que la durée du temps de travail n'est en aucun cas prise en compte lors de la détermination des augmentations.

- **Suppression des écarts de salaires**

En cas d'écart de rémunération non justifié notamment par les éléments objectifs visé ci-dessus, la Société s'engage à résorber ces écarts, dans le respect de la politique de rémunération.

- **Augmentations de salaires et maternité**

L'augmentation de salaire lors du process d'augmentation au mérite est fixée en fonction de la qualité du travail de la salariée durant son temps de présence, la durée conventionnelle du congé maternité étant neutralisée. La maternité n'a également pas d'impact sur la détermination sur le bonus annuel pour les catégories qui y sont éligibles.

Conformément aux dispositions de l'article 1225-26 du code du travail la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de la salariée est majorée, à la suite de son congé maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle hors évolutions et promotions ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

- **Certification Equal Salary**

Attachée au principe d'égalité de traitement salariale, la Société, souhaitant valoriser ses engagements en la matière, a décidé de s'engager dans la démarche de certification « Equal Salary » au sein de PMI.

Indicateurs :

Paraphes :

7/16

BS JP
BS R



- Rémunération médiane par sexe, « Salary Grade », ancienneté, Homme/Femme avec nombre de salarié(e)s pour l'ensemble des Directions de la Société.
- Rémunération médiane par sexe, « Salary Grade », ancienneté, Homme/Femme avec nombre de salariés pour les Directions RRP et Ventes.

Objectifs :

- Maintien d'un écart maximum possible de plus ou moins 5% sur le salaire médian par « Salary Grade » pour la population des Directions RRP et Ventes à ancienneté équivalente
- Obtention de la certification « equal salary » avant la fin de l'accord.
- Partage des résultats et plans d'action de la certification « equal salary ».

3.5 : Conciliation entre la vie professionnelle, la vie familiale & prise en compte de la parentalité

La Société souhaite favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale de ses salarié(e)s qui constitue l'un des leviers essentiels à l'égalité professionnelle et à la performance. A ce titre, le présent accord rappelle certaines mesures déjà mises en place au sein de la Société et crée d'autres mesures visant à répondre à des besoins spécifiques ayant été identifiés.

3.5.1 Dispositions d'accompagnement des parents jusqu'à l'arrivée de l'enfant

Les dispositions ci-après s'inscrivent dans une prise en compte de la parentalité. Elles visent à accompagner les salariées enceintes et également les conjoints salariés dont la femme est enceinte dans leur rôle de parents.

- **Accompagnement des salariées enceintes et salariés désireux d'adopter**

La Société souhaite développer l'accompagnement des salariées enceintes à travers la mise en place d'une fiche de « *suivi du congé maternité* » qui doit permettre aux managers de créer un environnement favorable aux salariées qui ont besoin de visibilité sur leurs droits tels qu'ils résultent de la loi, la convention collective de branche et les accords et pratiques de la Société.

Cette fiche est adressée à la salariée et à son manager après transmission du certificat de grossesse à la Direction des Ressources Humaines. Elle a pour objectif de permettre au manager d'évoquer avec sa salariée ses droits, l'aménagement de son temps de travail et de ses conditions de travail, ainsi que l'accompagnement que lui prodiguera la Société pendant les trois temps suivants : période de grossesse, congé maternité et reprise d'activité.

Egalement dans le souci d'accompagner au mieux la salariée et de permettre que sa grossesse se déroule dans les meilleures conditions, cette fiche comportera un lien vers le guide de l'Assurance Maladie : « *Je prépare l'arrivée de mon enfant* ».

Cette prise en compte de la parentalité en entreprise s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La Société souhaite mettre en place cette fiche au plus tard le 15 octobre 2018. Un modèle sera présenté au préalable aux parties signataires de l'accord.



- **Accompagnement de la période de grossesse**

Il est rappelé que conformément au code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

Il est rappelé également que la convention collective de branche prévoit que les femmes en état de grossesse médicalement constatée sont autorisées à s'absenter pour suivre des cours d'accouchement sans douleur dans la limite de trois absences et sans perte de rémunération.

La convention collective prévoit également que les femmes en état de grossesse médicalement constatées sont autorisées à arriver le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

- **Congé maternité et d'adoption**

La Société souhaite porter la durée du congé maternité en cas d'arrivée d'un troisième enfant à 28 semaines.

Au cours du congé maternité ou du congé pour adoption, les salarié(e)s qui le souhaitent bénéficient du maintien du véhicule de fonction pendant la durée du congé avec le paiement de l'avantage en nature par le salarié(e). Il est rappelé que les dispositions relatives aux Principes et Pratiques PMF 103 « *Voiture de Fonction* » s'appliquent concernant l'utilisation de la carte Total GR.

- **Congé Naissance et congé paternité et d'adoption**

La convention collective accorde aux salariés pères :

- 3 jours ouvrés pour la naissance du 1er enfant
- 4 jours ouvrés à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) :

Il est rappelé que les dispositions légales et réglementaires en vigueur permettent au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, de bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce congé paternité s'ajoute au congé de naissance et peut y être accolé.

La Société s'engage pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à 6 mois et dont la rémunération se situe au-dessus du plafond de la sécurité sociale, à prendre en charge le complément de salaire au-delà de ce montant pendant la durée de ce congé.

- **Accompagnement des futurs pères et conjoints salariés de la mère**

La Société souhaite accompagner les conjoints dont la femme (salariée ou non de la Société) attend un enfant à travers la mise en place d'une fiche de synthèse dédiée qui les informera sur les droits dont ils disposent en tant que parents avant et après la naissance de leurs enfants.

Cette fiche s'adressera également aux parents adoptant un enfant.



La Société souhaite mettre en place cette fiche au plus tard le 15 octobre 2018. Un modèle sera présenté au préalable aux parties signataires de l'accord.

- **Autorisation d'absence pour le conjoint pour assister aux examens prénataux**

Les conjoints salariés sont autorisés à se rendre aux trois examens prénataux obligatoires de leurs femmes.

Ces absences autorisées seront rémunérées et nécessiteront la fourniture d'un justificatif. Elles seront limitées au temps de l'examen et au temps de trajet.

- **Prime de naissance ou adoption**

Souhaitant contribuer à aider les salariés parent à faire face aux coûts liés à l'arrivée d'un enfant, la Société met en place une prime de naissance de 500 € brut par enfant.

La salariée ou le salarié parent recevra automatiquement la prime s'il remet l'extrait d'acte de naissance dans les 3 mois de la naissance de son enfant auprès du service RH.

En cas d'enfant né d'un couple où les deux parents travaillent tous les deux dans la Société, la prime ne sera due qu'une fois.

Cette prime sera versée de manière rétroactive pour tous les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 2018.

3.5.2 Dispositions d'accompagnement des parents après l'arrivée de l'enfant

- **Formation Equilibre au travail pour les mères**

Arriver à trouver et maintenir le bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle est un enjeu primordial pour tous les parents, mais particulièrement pour les mères.

Aussi, la Société s'engage-t-elle à tester la mise en place d'une formation sur l'équilibre au travail dédiée aux salariées ayant des enfants. Les signataires de l'accord pourront, s'ils le souhaitent participer à cette formation test.

Si ce test s'avère concluant, cette formation pourra être proposée aux salariées mères de la Société.

- **Demande de passage à un poste à temps partiel**

Les salariés peuvent demander à bénéficier d'un poste à temps partiel, dans des conditions fixées par le code du travail articles. L. 3123-26 et D 3123-3 du Code du travail.

La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception et doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée 6 mois au moins avant cette date

L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'DF', '42', 'MB', and 'BS'.



La demande sera étudiée par la Direction (DRH et Département concerné). Une réponse écrite sera adressée au demandeur. Si la réponse est négative elle sera motivée.

- **Tenue des réunions**

Les salarié(e)s occupant des fonctions de « manager » seront sensibilisé(e)s à la gestion de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale au regard notamment de l'organisation des réunions.

Il convient de rappeler que les réunions doivent être organisées dans le respect des termes de l'accord sur l'aménagement du temps de travail signé entre la Société et les Délégués Syndicaux. En outre, la planification de celles-ci devra prendre en compte, dans la mesure du possible, les disponibilités et contraintes y compris personnelles des participants.

- **Utilisation des NTIC**

La société rappelle que l'utilisation des NTIC (Smartphone, ordinateur portable) en dehors des heures de travail n'est ni encouragée, ni souhaitée.

- **Jours de congés pour enfants malades**

- a) Les parties signataires conviennent que les pères et mères d'enfants malades âgés de 16 ans ou moins bénéficient d'une autorisation d'absence d'un maximum de 10 jours ouvrés par année. Les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient d'un maintien de leur salaire à hauteur de 100% pour les 6 premiers jours puis à hauteur de 80% pour les 3 jours suivants. A partir du 3^{ème} enfant, les salarié(e)s concernés bénéficient du maintien de leur salaire à hauteur de 100% pendant l'ensemble des 10 jours.
- b) Les parents ayant un ou plusieurs enfant(s) handicapé(s) à leur charge âgés de 25 ans ou moins bénéficient d'une autorisation d'absence d'un maximum de 12 jours par année. Les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient d'un maintien de leur salaire à hauteur de 100% pendant l'ensemble des 12 jours.

Les parents d'un ou plusieurs enfant(s) handicapé(s) à leur charge âgés de plus de 25 ans, ayant une incapacité permanente d'au moins 80% reconnue par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), bénéficient d'une autorisation d'absence d'un maximum de 5 jours par année. Les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient d'un maintien de leur salaire à hauteur de 100% pendant l'ensemble des 5 jours.

Les jours de congés pour enfants malades accordés aux salariés conformément aux paragraphes a) et/ou b) ci-dessus ne sont pas cumulatifs.

- **Jours de congés supplémentaires**

Il est rappelé que les parents de plus de 21 ans ayant au moins trois enfants à charge bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année et a été déclaré auprès du département RH.

DP BS BS 42



- **Jours de congés du proche aidant**

Les salarié(e)s ayant acquis au minimum 1 ans d'ancienneté au sein de la Société et souhaitant s'occuper d'un proche peuvent bénéficier d'un congé du proche aidant conformément aux termes des articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail.

Le congé du proche aidant peut être sollicité lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- 1° son conjoint ;
- 2° son concubin ;
- 3° son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 4° son ascendant ;
- 5° son descendant ;
- 6° un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° son collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8° l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Ce congé est d'une durée de 3 mois fractionnable et peut être renouvelé pour une durée maximale de 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié(e).

La demande doit être formulée avec un délai de prévenance d'un mois sauf situation d'urgence

Le salarié(e) ne bénéficie pas du maintien de son salaire pendant ce congé, mais conserve l'usage de son véhicule de fonction s'il en est doté. Par ailleurs cette période est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. A l'issue de ce congé le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

- **Congé sans solde**

Les salarié(e)s pourront bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

Ce congé, toutefois, ne saurait dépasser une durée de 1 mois ou 22 jours pouvant être pris en 2 temps, dans un délai maximum de 3 mois, avec dans ce cas accord préalable de la hiérarchie.

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolongeait et mettait ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et restée sans effet, pourra se prévaloir de la rupture du contrat.

Même dans ce cas, une priorité de réemploi serait toujours donnée au salarié(e) et ce pendant une période de 3 mois.

Les congés accordés en cas de maladie du partenaire pacsé sont aux mêmes conditions que pour le conjoint marié (pas cumulatif si même partenaire).

DP
BS
FL



• **Jours de congé exceptionnel**

Il est rappelé qu'indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de la Société, des congés exceptionnels seront accordés dans les cas énoncés ci-dessous. Les congés exceptionnels ci-dessus mentionnés s'étendent aux conjoints pacsés et aux familles recomposées, le cas échéant.

a) Evénements familiaux autres que naissance :

- Mariage de l'intéressé(e) : 5 jours ouvrés.
- Pacs de l'intéressé(e) : 5 jours ouvrés.
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés.
- Mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré.
- Décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ouvrés.
- Décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ouvrés.
- Décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ouvrés.
- Baptême, communion solennelle ou cérémonie similaire : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un(e) filleul(e) : 1 jour ouvré.

Ces congés exceptionnels - à prendre au moment de l'événement - seront majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir. Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

b) Déménagement :

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour ouvré aux salarié(e)s qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtels ou de locaux meublés.

c) Scolarité :

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficieront, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'une demi-journée d'absence.

d) Démarches administratives Maison du Handicap :

Les salarié(e)s souhaitant engager les démarches administratives en vue de la reconnaissance de leur statut ou du renouvellement auprès de la Maison du Handicap bénéficieront au total de 1 jour ouvré afin de pouvoir les accomplir auprès des différentes administrations.

nb
DP BS [signature]



- **Allocation CESU travailleur handicapé ou dont l'invalidité permanente est reconnue**

Afin de permettre aux salarié(e)s ayant la qualité de travailleur handicapé ou dont l'invalidité permanente est reconnue de bénéficier d'un accompagnement dans leur quotidien et de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, la Société a mis en place une action spécifique à travers la remise de chèques emploi service universel (CESU). Les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient de l'allocation de 1000 euros de CESU par an. Cette allocation est versée à hauteur de 50% en janvier (soit 500€) et à hauteur de 50% en juillet (soit 500€).

Le présent accord met définitivement fin à tout usage ou engagement unilatéral préexistant qui aurait conduit à octroyer le bénéfice du CESU à des salariés en incapacité ne justifiant ni de la qualité de travailleur handicapé, ni d'une reconnaissance d'invalidité permanente.

- **Allocation CESU salariés en situation de monoparentalité**

Afin de permettre aux salarié(e)s en situation de monoparentalité avec des enfants de moins de 16 ans, ayant 3 mois d'ancienneté, de participer aux événements professionnels nécessitant soit une présence en soirée, soit de découcher la Société s'engage à participer financièrement aux frais de garde.

Cette participation se fera via la remise d'une allocation de 400 euros de CESU par an. Elle sera versée à hauteur de 50% en janvier (soit 200€) et à hauteur de 50% en juillet (soit 200€) avec un premier versement au 1er juillet 2018.

Les salariés éligibles devront en formuler la demande à l'aide d'un formulaire dédié avant le 15 du mois précédent le versement, soit le 15 décembre et le 15 juin. C'est à ces dates que s'appréciera l'ancienneté de 3 mois. Ils devront également attester sur l'honneur de leur situation et fournir les justificatifs qui leur seront demandés.

Article 4 : Déploiement de l'accord

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut progresser que si l'ensemble des dispositifs prévus dans cet accord sont connus de l'ensemble des salariés, à commencer par la ligne managériale.

A cet effet, la Société s'engage à communiquer sur le contenu de cet accord auprès de l'ensemble des salariés et des managers.

Article 5 : Durée

Le présent Accord entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018, sauf dispositions contraires mentionnées. Il est conclu pour une durée de 4 ans soit jusqu'au 30 juin 2022. L'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.



Article 6 : Suivi de l'accord

La Commission Egalité Professionnelle du Comité d'Entreprise, sera responsable d'assurer le suivi du présent Accord.

Cette commission sera composée pour la représentation du personnel d'au maximum 6 membres répartis de la façon suivante :

- 3 membres désignés par le Comité d'Entreprise. Au moins un de ces membres devra obligatoirement être issu du Comité et assurera la Présidence de la commission. Les autres membres pourront être choisis parmi les collaborateurs de la société ou parmi les élus du Comité.
- Un représentant par organisation syndicale signataire, soit 3 personnes au maximum.

Pour la Direction, elle sera composée, du Responsable relations sociales qui pourra s'adjoindre la compétence de 2 collaborateurs.

Cette Commission se réunira une fois par année pour examiner les sujets visés par le présent Accord. Une réunion supplémentaire pourra être déclenchée si nécessaire à la demande motivée de la majorité des membres de la commission.

Cette commission aura aussi pour rôle, en fonction des éventuelles évolutions législatives et/ou réglementaires, de proposer des avenants afin de maintenir cet Accord à jour.

Toute réunion de la Commission fera l'objet d'une convocation préalable qui sera envoyée auprès de tous ses membres.

La Commission devra assurer une communication à l'ensemble des salarié(e)s des travaux de la Commission, à l'exclusion de certaines données présentant un caractère confidentiel, et veiller à la sensibilisation sur la diversité et l'égalité des chances.

Article 7 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une demande motivée et détaillée, sera adressée par mail ou courrier remis en main propre à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de deux mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.



Article 7 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires originaux, un exemplaire sur support papier et un exemplaire sur support électronique à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et en un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

A La Défense, le 26 avril 2018

Fait en 6 exemplaires dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la Société **Philip Morris France**
Madame Marie Boudaoud

Pour les Délégués Syndicaux :

Syndicat National des Cadres et des Techniciens de la Publicité et de la Promotion – CFE-CGC, représenté par Bénédicte Job,

La **CGT de Philip Morris France SAS** représentée par Monsieur Frédéric de Chefdebien Zagarriga,

La **C.F.D.T. F3C – Confédération Française Démocratique du travail**, représentée par Madame Djamila Pecheu,