



PHILIP MORRIS FRANCE S.A.S.

**ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION ET AU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'ANNEE 2023  
ISSU DE LA NEGOCIATION DITE BLOC 1**

**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 Monsieur Harry GLAUDE, en sa qualité de Responsable des Relations Sociales**

*dénommée ci-après « la Société »*

**D'une part,**

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société :**

La C.F.D.T. F3C représentée par Monsieur Jean-Charles ETTORI en sa qualité de Délégué syndical d'entreprise

La CFE-CGC Publicité, représentée par Monsieur Jean-Marc BARNASSON en sa qualité de Délégué syndical d'entreprise

La CGT de Philip Morris France SAS représentée par Madame Yen LE en sa qualité de Déléguée syndicale d'entreprise

*dénommées ci-après « les Organisations syndicales »*

**D'autre part,**

*ci-après dénommées ensemble « les Parties »*

Ont convenu ensemble des dispositions suivantes :

*JB YL JC*

**PREAMBULE**

Les Parties se sont rencontrées en vue de procéder à la négociation annuelle sur la rémunération et le temps de travail, dite « négociation bloc 1 », conformément aux dispositions de l'accord collectif d'entreprise relatif à la BDES et aux négociations obligatoires du 20 mai 2020.

C'est dans ce contexte que la Direction a rappelé aux Organisations syndicales en amont les thèmes de négociation pouvant être discutés dans le cadre de cette négociation, et a ajouté à la Base de Données Economiques et Sociales et Environnementales les informations transmises en vue de cette négociation, telle que modifiée par ledit accord du 20 mai 2020, ainsi qu'un bilan chiffré des mesures issues de l'accord résultant de la négociation bloc 1 pour l'année 2022 du 9 mars 2022. Au surplus, la Direction a accueilli les demandes d'informations complémentaires formulées par les Organisations syndicales au cours de la négociation.

Lors de la première réunion de négociation, organisée le 20 janvier 2023, les Organisations syndicales ont été invitées à présenter et commenter leurs revendications respectives, qu'elles ont pu compléter tout au long de cette négociation.

Suite à ces revendications, la Direction a ensuite fait des propositions à l'occasion des réunions des 10 février 2023, 24 février 2023 et 10 mars 2023.

Les Parties ont souhaité scinder dans deux accords collectifs distincts les mesures sur lesquelles un accord majoritaire ou unanime a été trouvé. C'est ainsi que le présent accord porte sur les dispositifs discutés dans le cadre de la négociation bloc 1 et ayant fait l'objet d'un consensus, à l'exception de la politique d'augmentations salariales pour l'année 2023.

L'accord résultant de ces échanges a été proposé à la signature des Organisations syndicales du 10 au 15 mars 2023 inclus.

**ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Philip Morris France SAS.

Les avantages liés aux dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec ceux ayant le même objet qui résultent de l'application de mesures d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle, ainsi que d'usages ou engagements unilatéraux.

**ARTICLE 2 : OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet de formaliser les mesures relevant des thèmes de la « négociation bloc 1 » sur lesquels les Parties sont parvenues à un consensus pour l'année 2023, à l'exception de la politique d'augmentations salariales pour l'année 2023.

Les sujets sur lesquels les Parties n'ont pas trouvé d'accord dans le cadre de cette négociation ne sont donc pas mentionnés aux termes du présent accord.

**ARTICLE 3 : SALAIRES EFFECTIFS****Article 3.1 Suivi de l'inflation en cours d'année**

Dans l'hypothèse où le niveau d'inflation en France serait significativement supérieur aux prévisions de 6 % sur l'année 2023 prises en compte pour déterminer l'enveloppe d'augmentations salariales telles que prévues par l'accord relatif à la politique d'augmentations salariales pour l'année 2023 du 15 mars 2023, la Direction s'engage à

JNB YV HBL JCE



réfléchir à d'éventuelles mesures de compensation au regard des équilibres économiques de la Société, telles que le dispositif de prime de partage de la valeur (PPV), sans toutefois présager de leur mise en place.

A cet effet, la Direction s'engage à réunir les Délégués syndicaux d'ici la deuxième quinzaine du mois de septembre 2023 au plus tard, et à privilégier la voie de la négociation avec les partenaires sociaux pour discuter des modalités de mise en place d'un éventuel dispositif.

### **Article 3.2 Repositionnement des salaires inférieurs aux grilles d'embauches**

A compter du mois d'avril 2023, la Société a décidé d'augmenter ses grilles de salaires de 3.4 % afin de maintenir son attractivité dans le contexte macro-économique actuel.

Suite à cette mesure, les collaborateurs de la Société dont le salaire de base, après application de leur augmentation au mérite serait inférieur au salaire minimum (75 % du comparatif du grade en Province et 80 % du comparatif du grade à Paris) verront leur salaire de base automatiquement réévalué à ce niveau dès le mois de mai 2023.

## **ARTICLE 4 : DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 4.1. Renonciation aux jours de repos pour les salariés en forfait annuel en jours**

*Les Parties conviennent que le présent article vient se substituer de plein droit à l'article 4.1.1. de l'accord relatif à la rémunération et au temps de travail pour l'année 2022.*

La Direction souhaite offrir une meilleure alternative aux collaborateurs, non éligibles à l'épargne des jours de repos non pris sur le régime de retraite surcomplémentaire dit article 83 en vigueur au sein de la Société, et qui souhaiteraient ne pas prendre la totalité des jours de repos liés à leur convention individuelle de forfait jours en contrepartie de leur paiement.

En pratique et à date, sont donc concernés par cette mesure les collaborateurs de la Force de vente des grades 5 et 6, soient les CDEC et CDC uniquement.

A cette fin, la Direction accepte à titre expérimental, pour les années 2022 et 2023 uniquement, de porter le paiement des jours de repos non pris à 110 % (majoration comprise) par jour travaillé supplémentaire.

Dans le souci de conjuguer cette possibilité avec le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs, la renonciation aux conditions susvisées est limitée à 5 jours maximum par année et cela uniquement sur la base du volontariat. Les collaborateurs souhaitant prendre l'intégralité de leurs jours de repos pourront tout à fait le faire.

Les collaborateurs éligibles et volontaires pourront solliciter la renonciation à tout ou partie des jours de repos concernés à 2 reprises dans l'année :

- au cours du mois de mai pour un paiement du/des jour(s) travaillé(s) supplémentaire(s) sur la paie de juin ;
- et au cours du mois de novembre pour un paiement du/des jour(s) travaillé(s) supplémentaire(s) sur la paie de décembre.

Cette renonciation devra nécessairement être faite par écrit au moyen d'un formulaire mis à disposition par la Direction, et signé par le collaborateur et la Société.

Un bilan de l'utilisation de ce dispositif expérimental sera communiqué aux Organisations syndicales lors des négociations annuelles sur la rémunération et le temps de travail pour les années 2023 et 2024.

JMD YL THV JCE



## **Article 4.2 Négociation télétravail**

La crise sanitaire liée au Covid-19 ayant modifié durablement les pratiques et usages en matière de télétravail, la Direction ouvrira au cours de l'année 2023 une négociation visant à réviser l'accord sur la flexibilité au travail afin d'y entériner les nouveaux usages.

## **ARTICLE 5 : AVANTAGES SOCIAUX**

### **Article 5.1 Remboursement abonnement transport en commun et service public de location de vélos**

Afin d'encourager les collaborateurs du Siège ne disposant pas déjà d'une voiture de fonction ou de statut pour l'exercice de leur activité professionnelle ou d'une compensation véhicules à emprunter les transports en commun pour se rendre sur le lieu de travail, la Société a souhaité depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022 aller au-delà du dispositif légal prévu aux articles R.3261-1 et suivants du Code du travail en portant sa prise en charge à hauteur de 70 % du coût des titres d'abonnements souscrits par le salarié et ce dans la limite de 600 € nets par collaborateur et par année.

Compte tenu de la hausse significative au 1<sup>er</sup> janvier 2023 de l'abonnement Navigo pour emprunter les transports en Ile-de-France, la Société accepte d'augmenter le plafond de sa prise en charge à 70 % à 650 € nets par collaborateur et par année.

Toutefois si la prise en charge par la Société devait excéder le plafond annuel de 650 € nets, la prise en charge de l'entreprise s'effectuera à hauteur de 50 % pour la partie excédentaire.

### **Article 5.2 Négociation sur les seniors**

Consciente que les conditions d'emploi et de travail des collaborateurs de l'entreprise les plus âgés est une préoccupation majeure des partenaires sociaux, la Direction réouvrira, à nouveau, une négociation sur la situation des seniors au sein de l'entreprise et ce dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

## **ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 6.1 : Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2023 sous réserve de sa signature par des Organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections et ce conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée au titre de l'année 2023 et cessera automatiquement de produire ses effets au 31 décembre 2023.

### **Article 6.2 : Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 et suivants du Code du travail, toute Organisation syndicale représentative dans la Société, qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion devra être notifiée, dans un délai de 8 jours calendaires, par lettre recommandée avec accusé de réception aux Parties signataires.

### **Article 6.3 : Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par avenant, dans les conditions prévues par l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

SM3 YL JCE



**Article 6.4 : Formalités de publicité, notification et dépôt**

Un exemplaire original du présent accord est établi pour chaque Partie.

Par ailleurs, le présent accord est notifié par mail à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés par publication sur le panneau d'affichage virtuel de l'intranet de l'entreprise.

Le présent accord sera déposé par la Partie la plus diligente selon les modalités en vigueur prévues par le Code du travail.

A La Défense, le 15 mars 2023, fait en 6 exemplaires dont 2 pour les formalités de publicité.

**Pour la Société Philip Morris France**

Monsieur Harry GLAUDE

Responsable des relations sociales

**Pour les Délégués Syndicaux**

La C.F.D.T. F3C représentée par Jean-Charles ETTORI en sa qualité de Délégué Syndical d'entreprise

La CFE-CGC, Publicité représenté par Monsieur Jean-Marc BARNASSON en sa qualité de Délégué Syndical d'entreprise

La CGT de Philip Morris France SAS représentée par Madame Yen LE en sa qualité de Déléguée Syndicale d'entreprise