

PRIMARK France S.A.S.
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023
SUR LES SALAIRES EFFECTIFS, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE
PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE

Entre les soussignés :

La société PRIMARK France S.A.S., immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 790.858.294, dont le siège social est situé au Centre commercial Créteil Soleil, 101 avenue du général de Gaulle (94000 Créteil), représentée par Madame Sandrine SABOURIN, agissant en qualité de Directeur des ressources humaines, dénommée ci-dessous « L'entreprise », d'une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société PRIMARK France S.A.S. représentées par :

- Monsieur Nouha CAMARA, délégué syndical central C.F.D.T. (Confédération Française Démocratique du Travail - Fédération des services) ;
- Monsieur Thiago PAEGLE DA SILVA, délégué syndical central C.F.T.C. (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) ;
- Monsieur Mathieu BLIN, délégué syndical central C.G.T. (Confédération Générale du Travail).

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives », d'autre part,

Ci-après dénommées les parties,

Il a été conclu le présent accord.

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L.2221-1 du code du travail et dans le cadre des négociations annuelles obligatoires prévues aux articles L.2242-1 et suivants du même code, portant notamment sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'épargne salariale.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1^{ère} réunion le 29 septembre 2022 (consacrée à la remise et à la présentation des documents, et à la définition du calendrier),
- 2^{ème} réunion le 13 octobre 2022,
- 3^{ème} réunion le 9 novembre 2022,
- 4^{ème} réunion le 30 novembre 2022.

TP NG
CH

1. SALAIRES

1.1. AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE

1.1.1. Salariés de statut Employé

Au 1^{er} janvier 2023, il sera procédé aux augmentations générales suivantes par rapport aux salaires applicables au 1^{er} janvier 2022 :

- Niveau E2 :

Le salaire de base est porté de 1 615,25 € bruts à 1 727,41 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 6,94%.

- Niveau E3 :

Le salaire de base est porté de 1 642,55 € bruts à 1 761,08 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 7,22%.

- Niveau E4 :

Le salaire de base est porté de 1 704,73 € bruts à 1 789,97 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 5%.

Du fait de ces modifications, la prime pour les vendeurs polyvalents affectés au cash office au sein de leur magasin est maintenue à 62,18 € bruts mensuels pour un salarié à temps plein. Les modalités d'attribution et de calcul de cette prime restent inchangées.

- Autres Employés (hors fonctions Retail opérationnels magasins) :

Il sera procédé à une augmentation générale de 5% du salaire de base brut sous réserve que ces derniers aient été embauchés au plus tard le 31 août 2022 et n'aient pas bénéficié d'une augmentation et/ou promotion entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 décembre 2022.

1.1.2 Salariés de statut Agent de maîtrise

Au 1^{er} janvier 2023, il sera procédé aux augmentations générales suivantes par rapport aux salaires applicables au 1^{er} janvier 2022 :

- Superviseurs du floor :

Le salaire de base est porté de 1 958,02 € bruts à 2 055,92 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 5%.

- Superviseur Cash office :

Le salaire de base est porté de 2 211,96 € bruts à 2 322,56 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 5%.


- Autres Superviseurs (hors fonctions Retail opérationnels magasins) :

Il sera procédé à une augmentation générale de 5% du salaire de base brut sous réserve que ces derniers aient été embauchés au plus tard le 31 août 2022 et n'aient pas bénéficié d'une augmentation et/ou promotion entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 décembre 2022.

1.1.3 Salariés de statut Cadre

Au 1^{er} janvier 2023, il sera procédé à une augmentation générale de 5% du salaire de base brut de ces salariés par rapport aux salaires applicables au 1^{er} janvier 2022 :

Celle-ci sera applicable aux collaborateurs qui ont été embauchés au plus tard le 31 août 2022 et qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation et/ou promotion entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 décembre 2022.

TP NC


2. PRIME D'ASSIDUITE.

Dans le cadre des dispositions prises par l'entreprise à l'issue des négociations annuelles obligatoires pour 2018, il a été décidé de la mise en place, à titre de test d'une prime d'assiduité.

Lors des négociations annuelles obligatoires de 2019 à 2022, cette prime a été reconduite afin d'appréhender les résultats de ce test et son incidence sur le taux d'absentéisme en magasin.

En effet, du fait de la fermeture des magasins en 2020 et 2021 ainsi que de la mise en chômage partiel des collaborateurs des magasins et du siège social compte tenu de la situation sanitaire en France, il n'avait pas été possible de mesurer l'impact de cette prime sur le taux d'absentéisme et le test avait été reconduit jusqu'au 31 décembre 2022.

Au regard des discussions intervenues lors de la présente négociation, il a été convenu de pérenniser dans le temps ce dispositif et d'en revoir les montants.

Les modalités prévues initialement restent inchangées, à savoir :

Les salariés, disposant d'une ancienneté de 2 mois, appréciée selon les modalités fixées par l'article 3 du présent accord, quel que soit leur statut (Employé, Agent de maîtrise ou Cadre), qui n'auront pas été absents au cours du trimestre considéré, même une journée pour quelque motif que ce soit autre que ceux indiqués limitativement ci-dessous, percevront une prime d'assiduité par trimestre civil.

Cette prime sera versée aux mois d'avril, de juillet, d'octobre et de janvier. Elle sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'arrivée ou de départ en cours de trimestre.

Le montant brut de cette prime sera calculé au prorata de la base horaire hebdomadaire contractuelle soit :

- pour les salariés à temps plein :	75€
- pour les salariés à temps partiels :	
- durée hebdomadaire ≥ 24 heures :	52,50€
- durée hebdomadaire ≥ 12 heures et < 24 heures :	30€
- durée hebdomadaire ≥ 8 heures et < 12 heures :	22,50€

Seules les absences suivantes seront sans incidence sur cette prime :

- congés payés
- jours de repos / jours de RTT
- accident du travail
- maladie professionnelle
- congé de maternité / adoption
- congé de paternité
- congés sans soldes autorisés
- mise à pied à titre conservatoire ou disciplinaire
- grève
- congés conventionnels exceptionnels.

Au 31 décembre de chaque année, il sera procédé à un comptage des journées d'absences qui n'ont pas permis le versement de la prime lors d'un ou de plusieurs trimestres. Si une prime n'a pas été versée suite à des journées d'absence pour maladie ou accident de trajet, une tolérance de 7 jours calendaires sur l'année sera admise et il sera procédé à un versement rétroactif de la ou des primes non versées. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, la tolérance sera appréciée au prorata du temps de présence.

3. TITRES RESTAURANT

A compter du 1er janvier 2023, la valeur faciale des titres restaurant passe de 8,50 euros à 9,50 euros. La participation de la société reste inchangée à savoir 60% du montant du titre restaurant.

Par conséquent :

- la participation de la société passe de 5,10 euros à 5,70 euros.
- la participation des salariés passe de 3,40 euros à 3,80 euros.

TP NC

4. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

4.1 MIROIRS DE SECURITE EN RESERVE

Afin de réduire les risques d'accidents au sein des réserves, les magasins pourront disposer de miroirs de sécurité. Il est convenu de doter les magasins de ces miroirs supplémentaires selon les besoins qui auront été recensés par le service HSE et les managers en charge des opérations de chaque magasin.

4.2 SUPPORT DE RECHARGE DE SMARTPHONES

Il est convenu de mettre à disposition des collaborateurs des supports multiprises USB permettant de recharger les téléphones portables du personnel. Il sera rappelé que chaque collaborateur devra être vigilant quant au matériel mis à disposition par l'entreprise et son utilisation et que le téléphone reste placé sous la responsabilité de son propriétaire.

5. DISPOSITIONS FINALES

6.1 PRISE D'EFFET ET DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions entreront en vigueur le lendemain de son dépôt sur la base nationale de données des accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte).

6.2 DIFFUSION

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé à la Dreets en deux exemplaires, dont une version sur support papier, signées des parties et une version sur support électronique.

L'entreprise en déposera un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil.

Le présent accord sera publié par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) dans la base nationale de données des accords collectifs.

Fait à Créteil, le 02/12/2022

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T. – Mr Nouha CAMARA

C.F.T.C. – Mr Thiago PAEGLE DA SILVA

C.G.T. – Mr Mathieu BLIN

Pour l'Entreprise :

