

PRIMARK France S.A.S.
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2021
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 3-5 Rue Saint-Georges, à Paris (75009), 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 27 octobre 2021 (consacrée à la remise et à la présentation des documents, et à la définition du calendrier),
- 2^{ème} réunion le 24 novembre 2021,
- 3^{ème} réunion le 8 décembre 2021,
- 4^{ème} réunion le 15 décembre 2021.

SSA

TP

1. SALAIRES

1.1. AUGMENTATION DU SALAIRE DE BASE

1.1.1. Salariés de statut Employé

Au 1^{er} janvier 2022, il sera procédé aux augmentations générales suivantes :

- Niveau E2 :

Le salaire de base est porté de 1 556,01 € bruts à 1 615,25 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 3,8%.

- Niveau E3 :

Le salaire de base est porté de 1 582,02 € bruts à 1 642,55 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 3,8%.

- Niveau E4 :

Le salaire de base est porté de 1 642 € bruts à 1 704,73 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 3,8%.

Du fait de ces modifications, la prime pour les vendeurs polyvalents affectés au cash office au sein de leur magasin évolue de 59,98 € 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 3,8% du salaire de base brut sous réserve que ces derniers aient été embauchés au plus tard le 31 août 2021 et n'aient pas bénéficié d'une augmentation et/ou promotion entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 décembre 2021.

1.1.2 Salariés de statut Agent de maîtrise

Au 1^{er} janvier 2022, il sera procédé aux augmentations générales suivantes :

- Superviseurs du floor :

Le salaire de base est porté de 1 886,42 € bruts à 1 958,02 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 3,8%.

- Superviseur Cash office :

Le salaire de base est porté de 2 131,06 € bruts à 2 211,96 € bruts pour un collaborateur à 35 heures, soit une augmentation de 3,8%.

- Autres Superviseurs (hors fonctions Retail opérationnels magasins) :

Il sera procédé à une augmentation générale de 3,8% du salaire de base brut sous réserve que ces derniers aient été embauchés au plus tard le 31 août 2021 et n'aient pas bénéficié d'une augmentation et/ou promotion entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 décembre 2021.

1.1.3 Salariés de statut Cadre

Au 1^{er} janvier 2022, il sera procédé à une augmentation générale de 3% du salaire de base brut de ces salariés.

Celle-ci sera applicable aux collaborateurs qui ont été embauchés au plus tard le 31 août 2021 et qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation et/ou promotion entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 décembre 2021.

2. RECONDUCTION DE LA PRIME D'ASSIDUITE POUR 2022.

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, pour l'année 2018, d'une prime d'assiduité.

SSA TP

Lors des négociations annuelles obligatoire pour 2019, 2020 et 2021, cette prime a été reconduite afin d'appréhender sur les résultats de ce test et son incidence sur le taux d'absentéisme en magasin.

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'a pas été possible de mesurer l'impact de cette prime sur le taux d'absentéisme.

Par conséquent, il est convenu de reconduire le dispositif jusqu'au 31 décembre 2022.

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 :	50€
- pour les salariés à temps partiels :	
- durée hebdomadaire supérieure ou égale à 24 heures :	35€
- durée hebdomadaire de 12 heures :	20€
- durée hebdomadaire de 8 heures :	15€

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 2022, 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.

Au cours des négociations annuelles obligatoires fin 2022 pour l'année 2023, un point sera réalisé afin de connaître les résultats du versement de cette prime et ses conséquences sur le taux d'absentéisme dans l'entreprise, et déterminer la reconduction ou non de ce dispositif.

3. PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE

3.1 PREVOYANCE DES SALARIES NON CADRES

Au sein de l'entreprise, un régime de prévoyance est en place depuis plusieurs années pour les salariés au statut Cadre.

Il est décidé de la mise en place d'un régime de prévoyance pour les non-cadres pour couvrir la situation du décès. Ce nouveau régime sera basé sur les mêmes modalités que le régime applicable aux cadres, les collaborateurs qu'ils soient cadres ou non-cadres pouvant rencontrer le même type de situation au sein de leur foyer (taux de couverture, type de prestations, répartition des taux de cotisation entre les tranches 1 et 2...).

Ce dispositif sera mis en place, par décision unilatérale de l'employeur, au 1er février 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

SSA TP

3.2 FRAIS DE SANTE DES SALARIES CADRES

L'entreprise étudiera la mise en place d'une formule dite « DUO » pour les salariés cadres vivant en couple et n'ayant pas de charge de famille.

Cette étude sera précédée d'un questionnaire à destination des salariés Cadres afin de connaître leur souhait ou non de bénéficier de ce choix d'option en matière de frais de santé.

4. BUDGET ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES CSE

Une subvention est versée chaque année par l'entreprise pour financer les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques d'établissement.

A compter de l'année 2022, cette subvention sera égale à 0,55% de la masse des salaires bruts de chaque établissement.

Les modalités de calcul et de versement prévues à l'accord du 29 mai 2021 sur le dialogue social et la représentation du personnel demeurent inchangées.

5. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

5.1 REDUCTION D'HORAIRE EN CAS DE GROSSESSE

Les dispositions de la convention collective applicable au sein de l'entreprise prévoient une réduction d'horaire pour toute salariée, à partir du 4^{ème} mois de grossesse.

Au sein de l'entreprise, cette réduction d'horaire est de 30 minutes, à partir du 4^{ème} mois de grossesse, pour toute salariée, à partir de 5 heures par jour par rapport à son horaire de travail normal.

Il est convenu qu'à partir du 5^{ème} mois de grossesse, cette réduction sera de :

Horaire normal de travail réalisé sur la journée	Réduction horaire
≥ 7 heures	1 heure
≥ 5 heures et < 7 heures	45 minutes
< 5 heures	30 minutes

Il est rappelé que cette réduction du temps de travail est considérée comme du temps de travail effectif.

La salariée fera part par écrit, à la direction, de la répartition souhaitée de cette réduction horaire, sans que cela ne puisse être modifiée par la suite afin de permettre le bon fonctionnement de l'établissement, sauf accord explicite de la direction.

Cette réduction d'horaire sera répartie à son choix et en accord avec l'employeur (arrivée tardive et/ou départ anticipé, pause méridienne plus longue, ...).

Ces dispositions remplacent les dispositions déjà en vigueur dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective sur ce sujet.

5.2 JOURS ENFANT MALADE

Afin de tenir compte des difficultés d'organisation personnelle liée à la maladie d'un enfant, la convention collective applicable au sein de l'entreprise prévoit des jours ouvrables de congés non payés par année civile pour soigner un enfant malade sur présentation d'un certificat médical.

Sur la base de ce dispositif, un jour d'absence par année civile sera rémunéré et payé en cas de maladie d'un enfant âgé jusqu'à 14 ans inclus. Pour pouvoir bénéficier de cette absence rémunérée, le salarié devra présenter une attestation du médecin traitant indiquant que la présence du parent aux côtés de l'enfant est nécessaire ou souhaitée.

SSA

TP

Par ailleurs, il est rappelé que toute absence du fait de la maladie de son enfant dans la limite des jours octroyés par la convention collective peut faire l'objet soit d'une récupération, soit de prise de congés acquis par le salarié au moment de l'absence (repos compensateur légal = RCL, jour RTT, Congés payés).

Ces dispositions viennent en complément de celles déjà mises en place dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2020 concernant l'hospitalisation d'un enfant. Pour rappel, ce dispositif prévoit qu'afin de tenir compte de l'organisation familiale nécessaire en cas d'hospitalisation d'un enfant, une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours continus par enfant est accordée sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

1. Hospitalisation d'un ou plusieurs enfants appartenant au foyer du salarié, dans le cadre d'une intervention chirurgicale, justifiée par la présentation d'un certificat médical.
2. Présence nécessaire d'un parent aux côtés de l'enfant mentionnée par le certificat du médecin.
3. Enfant concerné âgé de 14 ans maximum.

5.3 EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Sous réserve des possibilités d'organisation et de bon fonctionnement du site où il est employé, tout collaborateur de l'entreprise ayant un enfant en charge de 14 ans au maximum, avec des jours de repos hebdomadaire aléatoires aura la possibilité de demander occasionnellement ou pour l'année complète à ne pas travailler un mercredi par mois sous réserve de travailler le samedi de la même semaine.

Le salarié devra en faire la demande écrite auprès de la direction de son magasin au minimum 4 semaines avant le mercredi souhaité.

5.4 RECUPERATION LIEE A UNE ABSENCE POUR CAS DE FORCE MAJEURE

Il est rappelé qu'en cas d'impossibilité pour le salarié de se rendre au travail ou d'arriver à l'heure en raison d'un cas de force majeure, c'est-à-dire d'un événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation (exemples : événement lié à la sûreté nationale ou intempéries telles que tempête, inondation, fortes chutes de neige rendant les routes impraticables...), le collaborateur ne peut pas être sanctionné.

Dans ces circonstances, le salarié a la possibilité :

- soit de récupérer les heures perdues à un autre moment de la semaine ou, exceptionnellement, la semaine suivante lorsque cela n'est pas possible la semaine en cours. Dans ce cas, les modalités de cette récupération seront organisées en accord avec la direction,
- soit de poser un congé (repos compensateur légal = RCL, jour RTT, Congés payés).

La possibilité de récupération d'heures perdues sera possible également lorsque le collaborateur arrive en retard du fait de grèves et de problèmes de transports qui ne lui sont pas imputables, sous réserve de la présentation d'un justificatif du transporteur.

5.5 ACHATS DE PRODUITS PRIMARK PAR LES SALARIES

L'entreprise organisera une fois par semestre une vente exclusive destinée au personnel du magasin/siège afin de faciliter les achats de produits Primark. Ces achats personnels se feront dans un créneau réservé d'une heure avant l'ouverture du magasin à la clientèle.

5.6 DISTRIBUTEURS DE SERVIETTES HYGIENIQUES ET TAMPONS

L'entreprise s'engage à étudier avec le service Achats de Primark, la possibilité de mettre à disposition des collaboratrices un distributeur de serviettes hygiéniques/ tampons, par un prestataire référencé, et au sein de chacun de ses magasins.

En cas d'impossibilité de mise en œuvre, l'entreprise mettra à disposition de ses salariées ces produits, à discrétion. Les modalités de mise à disposition de ces produits seront définies ultérieurement.

SSA

TF

5.7 POINTS DIVERS

Rappel de la tenue de travail autorisée

Une note d'information sur la tenue vestimentaire autorisée en surface de vente sera réalisée et affichée à l'attention des salariés.

Par ailleurs, il est rappelé que chaque collaborateur a la possibilité de commander de nouveaux T-Shirt/polaires après 1 an de présence dans l'entreprise. Chaque collaborateur peut procéder à cette commande via le Sirh Workday. En cas de problèmes de système sur une longue période, une commande mensuelle pourra être réalisée par l'équipe P&C du magasin concerné.

Ateliers Fiches de paie

L'entreprise mettra en place, à la demande, au sein de ses magasins, des ateliers de 30 minutes au profit des collaborateurs souhaitant mieux comprendre leurs bulletins de paie et les éléments composant leur rémunération.

Ouverture de négociation d'accords collectifs

Il est convenu de l'ouverture de négociation sur les thématiques suivantes et par ordre de priorité :

1. Accord sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
2. Accord sur le travail de nuit,
3. Accord sur la Gestion de l'emploi et des parcours professionnels (GEPP),
4. Accord sur l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

6. 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-Directe).

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 20.12.2021

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 :

S. SABOURI