ACCORD CONCLU

DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE

2023

Entre les soussignés :

* Entre les sociétés de l’UES des Laboratoires Pierre FABRE telles que définies par l’avenant à l’accord d’entreprise en date du 27 janvier 2022 :
* PIERRE FABRE S.A., SA à Conseil d’Administration au capital de 272 416 657,50 euros et dont le siège social est sis 12 avenue Hoche 75 008 PARIS
* PIERRE FABRE MEDICAMENT, SAS au capital de 48 974 975 euros et dont le siège social est sis Les Cauquillous 81500 LAVAUR
* PIERRE FABRE SANTE INFORMATION, SAS au capital de 4 827 000 euros et dont le siège social est sis 45 place Abel Gance 92 100 BOULOGNE
* PIERRE FABRE MEDICAMENT PRODUCTION, SAS au capital de 33 506 690 euros et dont le siège social est sis Les Cauquillous 81500 LAVAUR
* PIERRE FABRE MEDICAL DEVICES, SAS au capital de 95 000 euros et dont le siège social est sis 29 avenue du Sidobre 81 100 CASTRES
* INSTITUT DE RECHERCHE PIERRE FABRE, SAS au capital de 1 763 200 euros et dont le siège social est sis 45 place Abel Gance 92 100 BOULOGNE
* PIERRE FABRE DERMO-COSMETIQUE, SAS, au capital de 22 987 907,85 euros et dont le siège social est sis 45 place Abel Gance 92 100 BOULOGNE
* PIERRE FABRE DERMATOLOGIE, SAS au capital de 567 254,25 euros et dont le siège social est sis 45 place Abel Gance 92 100 BOULOGNE
* LES THERMES D’AVENE, SAS au capital de 1 057 212 euros et dont le siège social est sis Les bains d’Avène 34 260 AVENE

Ces sociétés, ayant dûment mandaté, Directrice Générale adjointe en charge des Ressources Humaines, agissant dans le cadre du présent avenant au nom et pour leur compte,

**Et :**

* d’autre part, les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux :
  + - – CFE-CGC
    - – CFTC
    - – CGT
    - – FO
    - – SUD

SOMMAIRE

[GENERALITES 4](#_Toc120181858)

[PREAMBULE 5](#_Toc120181859)

[Article 1 –Prime de partage de la valeur 2022 7](#_Toc120181860)

[Article 2 – Mesures relatives aux rémunérations 2023 9](#_Toc120181864)

[Article 3 – Prime de transport 11](#_Toc120181865)

[Article 4 – Abondement au Plan d’Epargne Entreprise (PEE) 12](#_Toc120181868)

[Article 5 – Abondement au Plan d’Epargne Retraite Entreprise Collectif (PERECO) 14](#_Toc120181872)

[Article 6 - Régime de Prévoyance - Frais médicaux : Cotisations 2023 15](#_Toc120181875)

[Article 7 – Régime de Prévoyance - Incapacité, Invalidité, décès : Cotisations 2023 16](#_Toc120181878)

[SIGNATURES 17](#_Toc120181881)

# GENERALITES

***Article 1 – Objet de l’accord***

Le présent accord est conclu dans le cadre de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée en application de l’Article L2242-15 du Code du Travail.

***Article 2 – Durée de l’accord***

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de sa signature et jusqu’au 31 décembre 2023 conformément à l’article [L. 2222-4](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L2222-4&ctxt=0_YSR0MD1hY2NvcmTCp2MkZm09RUwvQ0QwMsKneCRzZj1wYWdlLXJlY2hlcmNoZQ==&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjIwNDgtMTY5MC1SRUYyMzA=&FromId=Z2048) du code du travail.

***Article 3 – Evolution de l’accord***

Les parties s’engagent à se rencontrer régulièrement afin de faire éventuellement évoluer le présent accord, notamment si une des situations suivantes se présente :

* Changement du cadre légal ou conventionnel, notamment en cas d’évolution venant créer de nouvelles obligations susceptibles d’avoir des conséquences sur tout ou partie du présent accord,
* Divergences d’interprétation.

La révision du présent accord peut être effectuée selon les mêmes formes que celles retenues pour sa conclusion.

Conformément à l’article L.2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

* Jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, les organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes à l’accord
* A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux articles du présent accord qu’il modifiera.

***Article 4 – Dépôt de l’accord***

Conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé par le représentant de l’Entreprise :

* Auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu de conclusion, en un exemplaire,
* Sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Le présent accord sera :

* Notifié aux organisations syndicales représentatives dans l’Entreprise,
* Transmis aux représentants du personnel,
* Mis à disposition dans chaque Etablissement.

# PREAMBULE

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les rémunérations pour l’année 2023, l’entreprise et les partenaires sociaux ont tenu 3 réunions paritaires les 13 octobre, 4 novembre et 17 novembre 2022.

A cette occasion, les parties ont échangé sur :​

* Les mesures salariales mises en œuvre en 2022 pour accompagner les collaborateurs face à l’augmentation des prix et l’effet sur le pouvoir d’achat,
* Le contexte économique mondial incertain et son impact pour l’entreprise,​
* Les propositions de mesures salariales 2023.​

Ainsi, au cours de ces réunions, la Direction a communiqué aux Délégués Syndicaux Centraux les informations suivantes :

* + **a) Les données économiques nécessaires (réunion paritaire du 4 novembre), relatives au contexte et à la situation économique de l’Entreprise.**

En synthèse, l’entreprise doit faire face à un contexte économique incertain et inédit dû notamment à des :

* Surcoûts en 2023 impactant sa rentabilité (augmentation taxes pharmaceutiques ; augmentation coût énergie ; augmentation coûts matières premières et services)​ ;
* Contraintes sur les prix de vente : il a été rappelé que le prix des médicaments est fixé par les Etats et donc sans augmentation possible, et que par ailleurs l’augmentation des tarifs des produits dermo-cosmétiques ne compensent pas les augmentations de coût de production​ ;
* Tensions déjà réelles sur certains de nos marchés internationaux.

Un point de situation sur les prévisions de résultats 2022 et les perspectives 2023 a été réalisé. Dans ce cadre, il a été rappelé que le maintien de la rentabilité était nécessaire pour pouvoir continuer nos investissements dans l’avenir et assurer la pérennité de l’entreprise.

Des données sur le contexte social français ont été présentées :

* Pour 2023, une inflation prévue à 4,2% en France, à un niveau contenu par rapport aux autres pays européens (Allemagne 8,8% ; Italie 6,5% ; Espagne 4,8%)​ ;
* Grâce aux mesures gouvernementales et à celles des entreprises, le pouvoir d'achat sera préservé en 2023 (+0,2% source Banque de France)​ ;
* Des budgets d’augmentation de salaire prévisionnels dans les entreprises en France entre 3% et 4%​.
  + **b) Un dossier de synthèse sur la situation des rémunérations au sein de l’Entreprise, le partage de la valeur ajoutée, le temps de travail et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes conformément à l’article L2242-5 du code du travail. (Réunion paritaire du 13 octobre 2022)**

Il est également rappelé que le thème du partage de la valeur ajoutée fait l’objet d’accords spécifiques portant d’une part sur l’intéressement et d’autre part sur la participation. En outre, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est assuré dans le cadre de l’accord sur l’égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et fait l’objet d’un accord spécifique en date du 28 mai 2020.

Compte tenu de l’ensemble de ces éléments, la Direction a souhaité faire des propositions de politique salariale significatives et équilibrées à la fois pour :​

* Reconnaitre l'engagement des collaborateurs et contribuer à les soutenir dans leur pouvoir d'achat dans un contexte exceptionnel d'inflation. ;
* Préserver l'avenir du Groupe, et donc celui de ses salariés, en maintenant un niveau de rentabilité permettant de continuer à investir dans le développement.

Les négociations ont pu permettre de rapprocher les points de vue et se traduisent par la conclusion du présent accord.

Les mesures qui y sont prévues s’appliquent indistinctement entre les femmes et les hommes dans le respect des dispositions légales et des engagements pris dans le cadre de l’avenant à l’accord d’entreprise égalité professionnelle et salariale au sein de l’UES des laboratoires Pierre Fabre du 28 mai 2020.

### Article 1 –Prime de partage de la valeur 2022

La Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit la possibilité pour les entreprises, de verser une prime exceptionnelle dite de Partage de la Valeur bénéficiant, sous certaines conditions, d’un régime social et fiscal spécifique.

Il est rappelé que les sociétés composant l’UES des Laboratoires Pierre FABRE disposent d’un accord d’intéressement collectif en date du 29 juin 2021 et couvrant la période de versement de la prime.

Compte tenu du contexte économique national, les parties traduisent leur volonté du versement au titre de l’année 2022 d’une prime exceptionnelle de partage de la valeur dans les conditions prévues par la loi précitée et selon les modalités fixées ci-après.

Il est rappelé que cette prime a été proposée en réunion paritaire de septembre 2022. A la demande de la majorité des organisations syndicales représentatives, cette prime a été réabordée dans le cadre des négociations annuelles portant sur les salaires.

Cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, rémunération de toute nature, ou prime prévue par un accord collectif, le contrat de travail, un usage, ou une décision unilatérale en vigueur dans l’entreprise.

### 1.1. Bénéficiaires

Les collaborateurs bénéficiant de la prime exceptionnelle de Partage de la Valeur sont tous les salariés qui, cumulent les conditions suivantes :

* En CDI et CDD présents à la date du dépôt de l’accord

Et

* Pour les collaborateurs sédentaires :
  + Dont le salaire de base mensuel\* est inférieur ou égal à 3 500€ bruts (base temps plein) précédent le mois de versement de la prime

*\* salaire de base versé mensuellement pour un collaborateur, hors prime d’ancienneté, primes conditions de travail, majorations pour heures supplémentaires…*

* Pour les collaborateurs Réseaux :
  + Dont le salaire de base fixe + variable\* est inférieure ou égal à 3 500€ bruts (base temps plein) précédent le mois de versement de la prime

*\* la moyenne des primes d’activité variables (hors allocation annuelle fixe et variable, éléments exceptionnels tels que paiement CET, concours, prime téléactivité) perçues au cours des 12 mois précédents le mois de versement de la prime.*

Il est rappelé que le personnel intérimaire est éligible au versement de la prime selon les mêmes conditions et modalités de calcul que les collaborateurs Pierre Fabre. Les dispositions du présent article seront transmises aux entreprises de travail temporaire à cet effet.

### 1.2 : Montant, modulation et date de versement de la prime Partage de la Valeur

Le montant de la prime est égal à **600 € (Six cents euros)** modulé en fonction de la durée de présence de chaque bénéficiaire et de son taux d’activité au cours des 12 mois précédant le mois de versement de la prime auquel s’ajoute les périodes légalement assimilées de plein droit à du temps de travail effectif.

Sont ainsi assimilées à des périodes de présence, notamment :

* Les périodes de congé de maternité, paternité et d’adoption visées aux articles L1225-17 et suivants du code du travail
* Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle visées aux articles L1226-7 et suivants du code du travail.

A titre exceptionnel, pour les contrats d’apprentissage et de professionnalisation, les périodes passées en école ou centre de formation d’apprentis sont assimilées à du temps de présence et les collaborateurs en équipe de suppléance ne se verront pas appliquer la modulation relative au taux d’activité.

Les modalités de calcul sont les suivantes :

**Montant individuel de la prime de partage de la valeur**

**=**

**Montant de la prime**

**X**

**Nombre de jours travaillés par le salarié**

**Nombre de jours travaillés par un collaborateur à temps plein**

La prime exceptionnelle sera versée en une seule fois à chaque bénéficiaire en décembre 2022 et sera portée sur le bulletin de salaire du mois de décembre 2022.

### 1.3 – Régime social et fiscal

Le régime social et fiscal de la Prime Partage de la Valeur est fixé par l’article 1 de la LOI n° 2022-1158 du 16 août 2022. Dans ce cadre, il est rappelé à titre indicatif pour l’année 2022, que la Prime de Partage de la Valeur dont le montant ne dépasse pas les limites légales, est :

* Exonérée de cotisations sociales ;
* Exonérée de CSG-CRDS, de forfait social, et non imposable au titre de l’impôt sur le revenu **pour les salariés ayant reçu au cours des 12 derniers mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic** *(à titre indicatif, sont pris en compte les éléments de rémunération ayant un caractère de salaire comme les primes conditions de travail, majorations de salaire, allocation annuelle, prime d’ancienneté…)*

### Article 2 – Mesures relatives aux rémunérations 2023

Les rémunérations seront augmentées de la façon suivante :

* **Collaborateurs OETAM (Groupes 1 à 5)**

***Pour les collaborateurs des Groupes 1 à 3 :***

* Augmentation générale : **au 1er janvier 2023**, les salaires effectifs seront augmentés de **4 %** avec un plancher de **80 euros bruts**, à l’exception d’une part, du personnel de l’Etablissement de Gien pour lequel le plancher est de **87 euros bruts** et, d’autre part, du personnel à temps partiel pour lequel le plancher est proratisé en fonction du taux d’activité.

L’augmentation générale portera sur le salaire effectif mensuel brut de base de décembre 2022.

***Pour les collaborateurs des Groupes 4 et 5***

* Augmentation générale : **au 1er janvier 2023**, les salaires effectifs seront augmentés de **3,5 %** avec un plancher de **80 euros bruts**, à l’exception d’une part, du personnel de l’Etablissement de Gien pour lequel le plancher est de **87 euros bruts** et, d’autre part, du personnel à temps partiel pour lequel le plancher est proratisé en fonction du taux d’activité.

L’augmentation générale portera sur le salaire effectif mensuel brut de base de décembre 2022.

* Augmentation individuelle : **au 1er avril 2023**, une enveloppe correspondant à **0,5%** de la masse des salaires effectifs mensuels bruts de base de décembre 2022 sera consacrée aux augmentations individuelles.

L’augmentation individuelle portera sur le salaire effectif mensuel brut de base de mars 2023.

* **POUR LES CADRES sédentaires du Groupe 6 :**
* Augmentation générale : **au 1er avril 2023**, les salaires effectifs seront augmentés de **2 %**.

L’augmentation générale portera sur le salaire effectif mensuel brut de base de mars 2023.

* Augmentation individuelle : **au 1er avril 2023**, une enveloppe correspondant à **2%** de la masse des salaires effectifs mensuels bruts de base de décembre 2022sera consacrée aux augmentations individuelles.

L’augmentation individuelle portera sur le salaire effectif mensuel brut de base de mars 2023.

* **POUR LES CADRES (groupes 7 à 10 inclus)** **Animateurs et Directeurs Régionaux :**
  + Augmentation individuelle : **au 1er avril 2023**, une enveloppe correspondant à

**3,5 %** de la masse des salaires effectifs mensuels bruts de base de décembre 2022sera consacrée aux augmentations individuelles.

L’augmentation individuelle portera sur le salaire effectif mensuel brut de base de mars 2023.

Une enveloppe complémentaire représentant 0,5% de la masse salariale annuelle brute des Cadres groupes 7 et plus, évaluée au 31 décembre 2022, sera affectée à la mise en place de la politique bonus pour les cadres Groupe 7 et 8.

* **POUR LES RESEAUX\***
* Augmentation générale : **au 1er janvier 2023,** les salaires effectifs seront augmentés de **3,5 %,** avec un plancher de **80 euros** bruts, à l’exception du personnel à temps partiel pour lequel le plancher est proratisé en fonction du taux d’activité.

L’augmentation générale portera sur le salaire effectif mensuel brut de base de décembre 2022.

* Augmentation individuelle : **au 1er avril 2023**, une enveloppe correspondant à **0,5 %** de la masse des salaires effectifs mensuels bruts de base de décembre 2022 sera consacrée aux augmentations individuelles.

L’augmentation individuelle portera sur le salaire effectif mensuel brut de base de mars 2023.

*\*visiteur médical, retail developer, merchandiseur, formateur en développement officinal, formateur pharmaceutique, formateur, délégué commercial, consultant retail, conseiller vente, attaché à la promotion du médicament, attaché à la promotion du médicament dentaire.*

L’augmentation générale est basée sur le salaire effectif mensuel brut de base plafonné à 6 500 €.

L’enveloppe globale destinée aux augmentations individuelles est uniquement consacrée aux augmentations au mérite dont les augmentations liées aux évolutions conventionnelles des visiteurs médicaux.

### Article 3 – Prime de transport

Dans le cadre des négociations annuelles, il a été décidé pour l’année 2023 de verser une prime de transport conformément aux dispositions en vigueur afin de contribuer à la prise en charge des frais de carburant des collaborateurs.

Cette mesure vise à prendre en compte la situation géographique des établissements de l’Entreprise, majoritairement ruraux ou semi-ruraux, éloignés des grands centres urbains ou des infrastructures autoroutières ou de transports réguliers et la situation des collaborateurs dont l’utilisation du véhicule est nécessaire pour se rendre sur le lieu de travail, notamment sur les sites industriels.

L’Entreprise versera une indemnité de transport de 200 euros nets, en juin 2023 dans les conditions et selon les modalités ci-dessous​.

## Collaborateurs éligibles

Collaborateurs qui remplissent les conditions cumulatives suivantes au 31 mai 2023 :

* Personnel Sédentaire basé sur un établissement Pierre FABRE ;
* En CDI ou CDD présents à l’effectif ; ​​
* Dont la distance domicile - lieu de travail est d’au moins 3 km aller (soit au moins 6 km aller-retour) selon mappy, trajet le plus court ;​​
* Ne disposant pas d’un véhicule de fonction.​​

## ​​Modalités de calcul et versement

Le montant de la prime sera proratisé (et arrondis à l’euro supérieur) selon la formule ci-dessous :​

*Montant de la prime x nombre de jours ouvrés de présence individuelle du 1er juin 2022 au 31 mai 2023 / nombre de jours ouvrés théoriques pour un collaborateur à temps complet 1er juin 2022 au 31 mai 2023*​

Les salariés à temps partiel employés au moins à mi-temps bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle des salariés à temps complet. Pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, la participation est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps. ​​

Le prime transport sera versée en juin 2023.

### Article 4 – Abondement au Plan d’Epargne Entreprise (PEE)

Conformément à l'article Article L2231-5-1, les présentes dispositions ne font pas l'objet de publication

### Article 5 – Abondement au Plan d’Epargne Retraite Entreprise Collectif (PERECO)

Conformément à l'article Article L2231-5-1, les présentes dispositions ne font pas l'objet de publication

### Article 6 - Régime de Prévoyance - Frais médicaux : Cotisations 2023

Lors de la réunion paritaire du 29 septembre 2022 les constats suivants ont été partagés :

* Le régime des actifs est juste équilibré sur 2021, après une baisse de la cotisation du régime obligatoire de 5% depuis le 1er janvier 2021 et des améliorations des garanties de l’option.
* Le régime des inactifs est déficitaire à 104% avec les effets de la réforme du 100% santé sur les prothèses auditives et les prothèses dentaires. Pour rappel, les cotisations des inactifs (exprimées en % PMSS) n’ont pas évolué depuis 2018.
* Le contexte assurantiel est à la hausse, impacté par la réforme du 100 % santé, l’inflation médicale ainsi que la revalorisation des tarifs de la sécurité sociale.

Toutefois, grâce à notre réserve, la négociation avec l’assureur a permis d’obtenir le renouvellement des cotisations à l’identique pour l’année 2023.

## 6.1. Taux de cotisations 2023

Les cotisations à compter du 1er janvier 2023 seront les suivantes :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ASSIETTE | TOTAL | EMPLOYEUR | SALARIE |
| PMSS  (Plafond Mensuel de Sécurité Sociale) | 1,47% | 1,01% | 0,46% |
| SALAIRE (TA+TB) | 1,42% | 0,98% | 0,44% |

Ces cotisations sont déterminées et garanties sous condition d’un PMSS n’évoluant pas au-dessus des 3,5%.

En cas d’augmentation supérieure à 3,5 % du PMSS 2023, les conséquences de cette évolution devront être examinées et pourront donner lieu à la réouverture de la présente disposition.

## 6.2. Durée

Les dispositions du présent article :

* Entreront en vigueur le 1er janvier 2023 et prendront fin le 31 décembre 2023
* Valent avenant à l’accord Prévoyance- Frais Médicaux du 28 septembre 2017 (article 2.1) afin de définir le taux, l’assiette et la répartition des cotisations du régime prévoyance – frais de santé pour l’année 2023

Pour tout ce qui n'est pas réglé par le présent article, il sera fait référence aux dispositions légales en vigueur et aux avenants qui pourraient être conclus ultérieurement.

### Article 7 – Régime de Prévoyance - Incapacité, Invalidité, décès : Cotisations 2023

Lors de la réunion paritaire du 29 septembre 2022 les constats suivants ont été partagés :

* Les résultats du compte prévoyance 2021 sont déficitaires avec un S/P à 135% sur l’année 2021 et à 112% en moyenne sur les 5 dernières années.
* La sinistralité décès reste identique en fréquence mais les capitaux payés sont plus conséquents cette dernière année.

La négociation auprès de l’assureur a toutefois permis d’obtenir un maintien des tarifs à l’identique pour l’année 2023.

## 7.1. Taux de cotisations 2023

Les taux de cotisations pour l’année 2023 seront les suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ASSIETTE | TOTAL | EMPLOYEUR | SALARIE |
| SALAIRE\* | 2,35 % | 1,67 % | 0,68 % |

*\*Salaire limité à la tranche C*

Il est précisé que la participation employeur au taux de prévoyance précisée ci-dessus (1,67%) est consacrée en priorité à la couverture en cas de décès.

## 7.2. Durée

Les dispositions du présent article :

* Entreront en vigueur le 1er janvier 2023 et prendront fin le 31 décembre 2023
* Valent avenant à l’accord prévoyance – incapacité, invalidité, décès du 28 septembre 2017 (article 2.1) afin de définir le taux, l’assiette et la répartition des cotisations du régime prévoyance – frais de santé pour l’année 2023

Pour tout ce qui n'est pas réglé par le présent article, il sera fait référence aux dispositions légales en vigueur et aux avenants qui pourraient être conclus ultérieurement.

# SIGNATURES

Fait à Castres, le 17 novembre 2022.

Pour l’Entreprise, agissant en qualité de Directrice Générale Adjointe en charge des Ressources Humaines.

Pour les organisations syndicales :

* - CFE-CGC
* – CFTC
* – CGT
* – FO
* - SUD