## ACCORD DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

## POUR L’ANNÉE 2023 DE LA SOCIÉTÉ VIIV HEALTHCARE

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La société ViiV Healthcare en France :

Représentée par :

* Le Président

**D’une part,**

#### Et

**Les organisations syndicales représentatives au sein de la société ViiV Healthcare :**

* La CFE/CGC, Représentée par la déléguée syndicale
* L’UNSA, Représentée par la déléguée syndicale

**D’autre part,**

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-15 du Code du Travail, la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées les 19 octobre, 14 et 28 novembre 2022.

Compte tenu du déroulement de ces négociations et des points d'accord rencontrés, il a été décidé de formaliser les dits points par le présent Accord d'Entreprise.

**CHAPITRE 1 - POLITIQUE SALARIALE**

**ARTICLE 1 : Principes de la politique salariale**

Les négociations annuelles obligatoires pour 2023 s’inscrivent dans un contexte inédit, marqué par la pandémie de COVID-19, la guerre entre l’Ukraine et la Russie, une crise énergétique majeure et une inflation importante.

Les principes de la politique salariale mise en œuvre au sein de ViiV Healthcare France adoptés pour l’année 2023 uniquement, sont les suivants :

* de reconnaître la performance individuelle,
* de soutenir le pouvoir d’achat des salariés,
* de préserver la compétitivité de ViiV France.

**ARTICLE 2 : Date d’effet**

Le processus de revue salariale se déroulera début 2023 et les augmentations individuelles et générales s’appliqueront au 1er avril 2023.

**ARTICLE 3 : Bénéficiaires**

Tous les salariés de la société ViiV Healthcare sous réserve d’une ancienneté d’au moins 3 mois au 1er avril 2023 au sein de ViiV Healthcare.

**ARTICLE 4 : Augmentation salariale**

**4.1. Augmentation individuelle**

ViiV Healthcare réaffirme son attachement au mécanisme d’augmentation individuelle permettant de valoriser la contribution et les efforts individuels de chaque salarié.

Ainsi et afin de reconnaitre et de récompenser la contribution individuelle de chaque salarié, les augmentations seront individualisées en fonction de la performance au titre de l’année 2022 selon les modalités suivantes :

* Pour les collaborateurs des grades 1 à 8, l’enveloppe totale des augmentations individuelles sera de 2% du salaire de base

**4.2. Augmentation générale exceptionnelle**

A titre exceptionnel et pour tenir compte du contexte dans lequel s’inscrit l’année 2023, les partenaires sociaux sont convenus d’ajouter pour l’année 2023 uniquement une enveloppe d’augmentation générale afin de soutenir le pouvoir d’achat des salariés percevant les rémunérations les moins importantes :

* Pour les collaborateurs des grades 9 et +, l’enveloppe totale des augmentations générales sera de 5% du salaire de base ;
* Pour les collaborateurs des grades 7 et 8, l’enveloppe totale des augmentations générales sera de 2% du salaire de base.
* Pour les collaborateurs des grades 1 à 6, l’enveloppe totale des augmentations générales sera de 1,8% du salaire de base.

Une enveloppe hors revue de salaire sera dédiée en cas de réajustement concernant les salaires les moins élevés ou en cas de changement de niveau professionnel.

**CHAPITRE 2 – MESURES LIÉES AUX EMPLOIS, AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

**ET À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

**ARTICLE 5 : Prime partage de la valeur (PPV) sur l’année 2023**

Les Parties rappellent avoir d'ores et déjà signé en date du 13 octobre 2022 un accord collectif relatif au versement d'une prime de partage de la valeur sur l'année 2022 d'un montant individuel de 1000€ bruts qui sera versée à l'échéance de la paie du mois de Novembre 2022.

Dans le cadre des présentes, la Direction s'engage à soumettre à la signature des organisations syndicales à la date de signature du présent accord, un nouveau projet d'accord collectif relatif au versement d'une prime de partage de la valeur sur l'année 2023 (« Accord PPV 2023 ») en annexe 1 des présentes et répondant aux conditions suivantes :

* Montant brut individuel : 800€ ;
* Date de versement : échéance de paie du mois de février 2023
* Bénéficiaires :
* La prime PPV sera versée à l’ensemble des salariés des grades 7 à 10 et plus bénéficiant d’un contrat de travail à durée déterminée (y compris les apprentis et alternants liés par un contrat de travail) ou indéterminée conclu avant le 31 décembre 2022 et en cours au 28 février 2023, quelle que soit leur ancienneté.
* La prime sera également versée, selon les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre du présent accord, par l’agence d’intérim concernée aux intérimaires qu’elle aura mis à disposition de l’entreprise utilisatrice antérieurement au 31 décembre 2022 et dont la mission est toujours en cours au 28 février 2023.
* Echéance de l’Accord PPV 2023 : 31/03/2023

Condition suspensive de mise en œuvre de l'Accord PPV 2023 : signature du présent accord et de l'Accord PPV 2023 par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires au sein de l'Entreprise.

**ARTICLE 6 : Indemnité kilométrique**

La Direction s’engage à étudier avant le 31 mars 2023, les optimisations possibles de l’indemnité kilométrique dans le cadre des réformes en cours du gouvernement, en coordination avec le groupe GSK.

**ARTICLE 7 : Indemnité RPCM**

Le montant des RPCM sera revalorisé de 3% au 1er janvier 2023.

Ce taux sera appliqué en remplacement de tout autre taux d’indexation prévu par les accords locaux régissant ces dispositifs sauf si lesdits taux étaient supérieurs.

**ARTICLE 8 : Restaurant d’entreprise**

La direction s’engage à étudier avant le 31 mars 2023, la réévaluation de la part employeur du plateau repas, actuellement de 1€.

**ARTICLE 13 : Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l’exception des augmentations de salaire qui ne sont valables que pour le processus de revue salariale qui débutera début 2023 ; et des dispositions de l’articles 5 de ce présent accord.

**ARTICLE 14 : Dépôt et publicité**

L’accord prendra effet à compter du lendemain de son dépôt.

Il sera déposé en trois exemplaires (une version sur papier signée des parties, une version anonymisée et une version sur support électronique) auprès de la DRIEETS (Direction Régionales et interdépartementale de l’Economie, de l’Emploi, du travail et des Solidarités) compétente et du Conseil des Prud’hommes conformément aux dispositions légales prévues à l’article L. 2261-1 du Code du travail.

Un exemplaire de cet accord est remis aux Organisations Syndicales représentatives au sein de la société, contre signature d’une liste d’émargement, valant notification au sens de l’article L. 2231-5 du Code du travail.

Fait à Rueil-Malmaison Le 30 novembre 2022

En 5 exemplaires

**Pour la Direction :**

* Le Président,

**Pour les organisations syndicales :**

* La CFE-CGC, Représentée par sa déléguée syndicale, signataire
* L’UNSA, Représentée par sa déléguée syndicale, signataire

Annexe I : Accord PPV 2023

## ACCORD RELATIF AU VERSEMENT D'UNE PRIME PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) sur l’année 2023 DE LA SOCIÉTÉ VIIV HEALTHCARE

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La société ViiV Healthcare en France :

Représentée par :

* Le Président

**D’une part,**

#### Et

**Les organisations syndicales représentatives au sein de la société ViiV Healthcare :**

* La CFE/CGC, Représentée par la déléguée syndicale
* L’UNSA, Représentée par la déléguée syndicale

**D’autre part,**

Il a été conclu ce qui suit :

# **PREAMBULE**

Dans le cadre de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, l'employeur a la faculté d'octroyer une prime dite “de partage de la valeur (PPV)”. Ce dispositif bénéficie de certaines exonérations fiscales et sociales dès lors que le versement de ladite prime PPV intervient entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, sous réserve de remplir certaines conditions, d'une exonération.

Pour améliorer le pouvoir d'achat de ses collaborateurs, et conformément aux dispositions de l’accord NAO 2023 signé en date du 30 novembre 2022, ViiV a décidé de répondre favorablement à cet appel lancé par le Gouvernement en faveur de la hausse du pouvoir d’achat. Le présent accord a pour objet de définir les conditions et les modalités de versement de cette prime.

Dans le cadre de cet accord, les Parties rappellent leur attachement au principe de non-substitution et précisent que la prime de partage de la valeur (ci-après désignée « prime PPV ») ne peut se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l’entreprise. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l’article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d’usage.

# **CHAPITRE 1 – MODALITES DE VERSEMENT DE LA PRIME PPV**

Article 1 : Salariés bénéficiaires

La prime PPV sera versée à l’ensemble des salariés des grades 7 à 10 et plus bénéficiant d’un contrat de travail à durée déterminée (y compris les apprentis et alternants liés par un contrat de travail) ou indéterminée conclu avant le 31 décembre 2022 et en cours au 28 février 2023, quelle que soit leur ancienneté.

La prime sera également versée, selon les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre du présent accord, par l’agence d’intérim concernée aux intérimaires qu’elle aura mis à disposition de l’entreprise utilisatrice antérieurement au 31 décembre 2022 et dont la mission est toujours en cours au 28 février 2023.

Article 2 : Montant de la prime

Le montant de la prime PPV est de huit cents euros (800€) pour tous les salariés bénéficiaires tels que définis à l’article 1 du présent accord.

Le montant de prime PPV ne sera pas proratisée, quelle que soit :

* la quotité de temps de travail inscrite au contrat de travail (par exemple, travail à temps partiel),
* la durée de présence effective chez ViiV au cours des mois précédant le versement de la prime PPV. Les salariés bénéficiaires en arrêt de travail, en congés maternité ou paternité notamment ne seront pas impactés par leur absence et percevront la prime PPV dans son intégralité.

Article 3 : Modalités de versement de la prime

Le versement de la prime PPV sera effectué en même temps que le versement de la rémunération du mois de février 2023.

Conformément au cadre légal dans lequel elle s’inscrit, la prime PPV versée aux salariés bénéficiaires est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales patronales et salariales, dont la CSG et la CRDS pour les salariés bénéficiaires dont la rémunération annuelle est inférieure à trois (3) fois le SMIC annuel à la date du versement au cours des 12 mois précédant son versement. La prime est également exonérée d'impôt sur le revenu pour cette catégorie de salariés bénéficiaires.

Pour les salariés bénéficiaires dont la rémunération annuelle est au moins égale à 3 fois le SMIC annuel à la date du versement, l'exonération des cotisations sociales patronales et salariales ne porte pas sur la CSG et la CRDS. La prime PPV est assujettie à forfait social supporté par l’employeur et n'est pas exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié bénéficiaire.

# **CHAPITRE 2 – DISPOSITIONS FINALES**

Article 4 : Durée de l'accord et règles de révision

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l’établissement des formalités de dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée dont l’échéance est fixée au 31 mars 2023. Le présent accord prendra automatiquement fin à la date de son échéance.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d’application dans les conditions fixées par l’article L.2261-7-1 du Code du travail et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Article 5 : Recours à la signature électronique

Dans le cadre du présent accord, les Parties décident de recourir à la signature électronique.

Il est expressément convenu que la signature électronique a, entre les Parties, la même valeur juridique qu'une signature manuscrite. La signature électronique emporte acceptation pleine et entière, par chacune des Parties, de l’ensemble des termes et conditions du présent accord, dont elles reconnaissent avoir pris connaissance au préalable.

La signature électronique confère valeur d’original à chaque exemplaire électronique du présent accord.

Article 6 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en trois exemplaires (une version sur papier signée des Parties, une version anonymisée et une version sur support électronique) auprès de la DRIEETS (Unité Territoriale compétente) et du Greffe du Conseil de Prud’hommes conformément aux dispositions légales prévues à l’article L.2261-1 du Code du travail et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Un exemplaire de cet accord est remis aux Organisations Syndicales représentatives au niveau de l’UES, contre signature d’une liste d’émargement, valant notification au sens de l’article L.2231-5 du Code du travail.

Fait à Rueil-Malmaison Le 30/11/2022

En 5 exemplaires

**Pour la Direction :**

* Le Président,

**Pour les organisations syndicales :**

* La CFE-CGC, Représentée par sa déléguée syndicale,
* L’UNSA, Représenté par sa déléguée syndicale,