



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

ACCORD PORTANT SUR LE STATUT COLLECTIF DES EMPLOYES

entre PHILIP MORRIS PRODUCTS S.A.,
et
Unia

Entrée en vigueur de la version renouvelée le 1^{er} janvier 2019



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

INDEX

INDEX	2
1. Etendue de l'Accord	3
2. Paix du travail	4
3. Engagement et renvoi	4
4. Lieu de travail et durée du travail	5
5. Salaires et adaptation des salaires	5
6. Primes d'équipes	6
7. Heures supplémentaires et compensations	6
8. Responsabilités, devoirs et obligations	6
9. Protection des données personnelles	8
10. Prime de fidélité	9
11. Vacances	10
12. Jours fériés	11
13. Congés autorisés payés	12
14. Maladie et perte de gain maladie	13
15. Accidents et perte de gain accident	15
16. Sûreté et sécurité des employés	16
17. Service militaire - protection civile	17
18. Assurance retraite, invalidité et survivants	18
19. Versement du salaire en cas de décès	18
20. Versement du salaire avant et après l'accouchement	19
21. Droits particuliers de l'employé	19
22. Commission de négociation	20
23. Différends	20
24. Reconnaissance de la fonction syndicale	21
25. Financement	22
26. Dispositions générales	22
27. Durée et délai de dénonciation	22



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

ACCORD PORTANT SUR LE STATUT COLLECTIF DES EMPLOYES

Unia

Préambule

Le présent accord (ci-après l' « Accord ») est la confirmation de la bonne entente qui règne au sein de l'Entreprise entre la Direction de Philip Morris Product S.A. et les représentants des employés et du désir de dialogue qui anime les parties contractantes.

Les parties contractantes sont Philip Morris Products S.A. et Unia.

Ces dernières mettront tout en œuvre pour assurer l'application de cet Accord et l'explication de son contenu auprès des employés de l'Entreprise.

1. Etendue de l'Accord

L'Accord règle les relations contractuelles de travail entre Philip Morris Products S.A. (ci-dessus et ci-après l'« Entreprise » ou « PMP SA »), et certains de ses employés.

Sont soumis à cet Accord le personnel appartenant aux départements de PMP SA directement rattachés au «Directeur Operations Switzerland», ainsi que le personnel appartenant aux départements PMP Quality Assurance, PMP Engineering, PMP HR et PMP Supply chain.

Les apprentis de ces départements sont soumis à certaines dispositions spéciales.

Sont exclus du présent Accord les autres départements, à l'exception des postes dont plus de 70% de l'activité est dévolue à PMP SA et directement rattachée au «Directeur Operations Switzerland ».

L'ensemble des employés répondant aux critères susmentionnés et bénéficiant d'un contrat de travail en vigueur ou nouvellement engagés au moment de la date d'entrée en vigueur du renouvellement de l'Accord y est soumis.

Sont, en outre, exclus de cet Accord, les stagiaires d'école sous contrat PMP SA ainsi que tous les collaborateurs employés par des entreprises tierces.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

2. Paix du travail

- 2.1. Les parties contractantes s'engagent à maintenir la paix du travail et à renoncer à toute mesure de lutte. L'obligation de maintenir la paix du travail ne vaut pas seulement pour les questions réglementées dans l'Accord, mais revêt un caractère illimité.
- 2.2. Les conflits éventuels sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation.
- 2.3. La grève et la mise à pied collective sont licites quand elles se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations légales liées à la préservation de la paix du travail ou au respect de la procédure de conciliation.

3. Engagement et renvoi

- 3.1. La période d'essai est de 3 mois à partir de la date d'entrée contractuelle. Pendant cette période, chacune des parties peut dénoncer le contrat de travail moyennant un préavis écrit de 7 jours.
- 3.2. Après la période d'essai, le délai de congé est de :
- 1 mois durant la première année
 - 2 mois de la 2^e à la 9^e année
 - 3 mois dès la 10^e année de service
- pour la fin d'un mois.
- Le congé doit être notifié par écrit.
- 3.3. Les parties peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs au sens de l'article 337 du Code des Obligations (CO).
- 3.4. En cas de procédures disciplinaires, l'employé a le libre choix de se faire assister par un membre du groupe Unia branche tabac PMP SA, ou par toute autre personne de l'Entreprise.
- 3.5. Toutes les prestations accordées et liées à l'ancienneté se réfèrent à la date d'entrée de l'employé au sein du groupe Philip Morris International et de ses sociétés.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

4. Lieu de travail et durée du travail

4.1. Le lieu de travail peut être modifié en cours de contrat. Une modification permanente du lieu de travail ne donne droit ni à une compensation en temps ni à une compensation en argent, ni à un remboursement des frais de déplacement occasionnés.

4.2. Les durées moyennes de travail hebdomadaire en vigueur au sein de l'Entreprise peuvent être négociées en tout temps par la Commission de négociation (art. 21).

4.3. Les horaires, en particulier les heures de début et de fin des équipes peuvent être modifiés en fonction des besoins de l'Entreprise. Le groupe Unia branche tabac PMP SA est consulté pour toute modification importante des horaires.

4.4. Si l'Entreprise est dans l'obligation de réduire ou d'interrompre momentanément ou durablement tout ou une partie de son activité, la Commission de négociation devra être préalablement avisée et consultée afin d'examiner les mesures à prendre.

4.5. Gestion du temps de travail

Les principes de la gestion des horaires sont décrits dans la « Politique de Durée Annuelle du Travail (DAT) » et dans la « Politique de gestion annuelle des heures de travail en production ».

5. Salaires et adaptation des salaires

5.1. Le salaire annuel est payé en 13 mensualités. Tout employé a droit à un 13^e salaire. En cas de conclusion ou de résiliation des rapports de travail en cours d'année, le 13^e salaire est versé prorata temporis.

5.2. Les congés non payés entraînent une réduction du droit au 13^e salaire, à raison de 1/12^e par mois de congé non payé. Le droit au 13^e salaire prend fin avec l'épuisement de la garantie du salaire de l'Entreprise en cas de maladie et accident. Dans les prestations perte de gain, le 13^e salaire est englobé et payé mensuellement.

5.3. Lorsqu'un employé est déplacé à un poste de travail moins rémunéré, la PMI 23 G2 « Directives sur les changements de poste et de salaire » s'applique, en tenant compte du délai contractuel de préavis.

5.4. En cas d'arrivées tardives répétées ou d'absences non autorisées et non justifiées, l'Entreprise se réserve le droit d'exercer une retenue sur le salaire ou de prendre à



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

l'encontre de l'employé toute autre mesure jugée nécessaire pour la bonne marche du travail ou du service.

5.5. La Commission de négociation se réunit au début de chaque année pour négocier la grille d'augmentation au mérite applicable. Celle-ci entrera en vigueur pour l'ensemble des employés soumis à l'Accord le 1er avril suivant.

5.6. La grille d'augmentation au mérite sera établie et adaptée selon l'analyse des pratiques du marché régional et suisse, et la situation économique de l'Entreprise.

6. Primes d'équipes

Une prime d'équipe mensuelle brute est accordée aux employés astreints au système alternant des équipes, d'un montant de :

CHF 704.- par mois pour le personnel qui travaille en 2 équipes

CHF 836.- par mois pour le personnel qui travaille en 3 équipes.

Les modalités d'application sont décrites dans les Pratiques « Paiement de la prime d'équipe ».

7. Heures supplémentaires et compensations

Les règles portant sur les heures supplémentaires de travail/compensations font l'objet soit de la « Politique de durée annuelle du travail (DAT) », soit de la « Politique de gestion annuelle des heures de travail en production ».

En cas de résiliation du contrat de travail, l'éventuel solde positif d'heures supplémentaires est réputé compensé en cas de libération de l'obligation de travailler durant la période de préavis.

Les heures négatives non compensées seront déduites du dernier salaire avant le départ du collaborateur.

8. Responsabilités, devoirs et obligations

8.1. Chaque employé est tenu de respecter le Code de conduite de PMI ainsi que les normes de l'Entreprise (en particulier les Principes édictés), essentiels à la réalisation du travail dans l'excellence.



PHILIP MORRIS

PRODUCTS S.A.

Chaque employé est tenu d'accomplir les activités mentionnées dans sa description de fonction et les missions confiées par sa ligne hiérarchique. Il est demandé à chaque employé de prendre soin du matériel de travail, des machines et des outils qui lui sont confiés dans le cadre de son activité professionnelle.

8.2. Les employés sont responsables vis-à-vis de l'Entreprise des dommages qu'ils pourraient causer, que ce soit intentionnellement, par imprudence ou par manque de diligence.

8.3. Obligation de confidentialité

Conformément aux obligations découlant du droit suisse, l'employé s'engage, notamment à ne révéler aucune information confidentielle qu'il pourrait détenir, que ce soit durant son activité auprès de l'Entreprise ou au terme de celle-ci.

En outre, à l'expiration de son contrat, l'employé s'engage à restituer à l'Entreprise toute information confidentielle sous forme imprimée ou électronique qu'il pourrait encore posséder.

L'information confidentielle comprend les secrets commerciaux et autres informations internes relatives à l'Entreprise ou à des sociétés affiliées qui n'ont pas été mises à la disposition du public par un représentant autorisé de l'Entreprise ou de ses affiliés, y compris par exemple toute idée, formule, technique, invention (brevetable ou non), procédé, programme, plan de marketing et de vente, informations financières, organisationnelles et commerciales, et toute autre information similaire selon les politiques, procédures et directives « Records & Information Management (RIM) » de l'Entreprise. Les informations confidentielles peuvent se présenter sous toute forme, notamment écrite ou électronique, et comprennent toutes les copies desdites informations confidentielles, qu'elles soient ou non désignées comme telles par écrit. Pour les besoins du présent Accord, une « société affiliée à l'Entreprise » (ou « affilié(e) ») signifie toute entreprise, groupe d'entreprises ou autre entité, qui, directement ou indirectement, possède, est possédé par, a un possesseur commun ou partage la possession avec l'Entreprise.

a) Obligation de restitution

De plus, à l'expiration de son contrat, l'employé restituera à l'Entreprise et ses affiliés tous fichiers imprimés et électroniques, et documents, cassettes, CD, copies et autres objets appartenant à l'Entreprise et ses affiliés, indépendamment de leur source et origine, y compris les cartes de crédit, cartes de téléphone, clés, cartes d'accès et d'identification, ordinateurs de l'Entreprise, ainsi que, en cas de demande, certifiera que cela a été fait de bonne foi et qu'il est en conformité avec les politiques, procédures et directives « Records & Information Management (RIM) » de l'Entreprise.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

c) Cession de salaire

L'Entreprise ne reconnaît aucune cession de salaire, à l'exception de celles prévues dans un jugement.

d) Vol

Le vol de cigarettes ou de tout autre bien de l'Entreprise entraîne des sanctions graves, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat de l'employé.

e) Vol d'effets personnels

L'Entreprise n'est pas assurée contre le vol et les dégâts d'effets personnels, elle décline toute responsabilité à cet égard.

9. Protection des données personnelles

9.1. Dans le cadre de la gestion courante de ses affaires, l'Entreprise collecte des données personnelles relatives à ses employés et à des tiers. Ce faisant, l'Entreprise assure un traitement et une protection de ces données qui respectent l'article 328b du Code des Obligations du 30 mars 1911 (CO), la Loi Fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des Données (LPD) et ses Ordonnances d'exécution ainsi que les directives et politiques de Philip Morris International en la matière.

9.2. L'Entreprise traite les données personnelles de ses employés et des tiers conformément au principe de la bonne foi et à celui de la proportionnalité. Elle veille en outre à traiter ces données en accord avec le but pour lequel elles ont été recueillies. Enfin, par des mesures organisationnelles et techniques, l'Entreprise s'assure de leur protection contre les traitements non autorisés.

9.3. L'employé ou le tiers disposent d'un droit de consultation des données personnelles qui les concernent, dans les limites de la LPD et des autres réglementations applicables. Sur demande, l'Entreprise communique à l'employé ou au tiers toutes les données personnelles qu'elle a recueillies à leur égard. L'article 9 LPD, en particulier, est réservé.

9.4. L'Entreprise a l'obligation, sur requête de l'employé ou du tiers, de rectifier les données personnelles inexactes.

9.5. Cela étant, l'Entreprise fait partie d'un groupe multinational, soucieuse du développement des compétences et carrières de ses employés. L'information sur le statut d'employé, profil personnel et sujets apparentés peut être transmise aux



PHILIP MORRIS

PRODUCTS S.A.

affiliés du groupe Philip Morris International en Suisse ou ailleurs. Cette information est traitée confidentiellement et conformément aux directives de Philip Morris International en la matière. L'employé accepte la transmission des informations le concernant aux affiliés du groupe Philip Morris International, mais il peut en tout temps révoquer son consentement par lettre écrite adressée au Département Ressources Humaines de l'Entreprise. L'Entreprise s'engage à respecter les directives du Préposé Fédéral à la Protection des Données en ce qui concerne l'annonce des fichiers et la communication de données personnelles à des tiers.

9.6. L'employé accepte que son image soit utilisée dans des publications internes ou externes pendant et après la durée de son contrat (journal d'entreprise, présentation de l'Entreprise, sites Intranet et Internet de l'Entreprise, etc.) pour une durée maximale de 3 ans dès la fin des rapports de travail. Toutefois, une telle utilisation pour une publicité à but commercial est exclue.

10. Prime de fidélité

Une prime annuelle de fidélité est accordée à chaque employé.

Cette prime est progressive de CHF 150.- par année de service révolue, mais au maximum de CHF 3'000.- par année après 20 ans de service. Le montant de la prime est diminué de moitié lorsque l'employé travaille à un taux d'occupation de moins de 50% de l'horaire normal (moyenne basée sur les 12 mois précédant l'anniversaire d'entrée au sein du groupe Philip Morris International).

La prime de fidélité peut être prise sous forme d'un paiement en espèces ou en jours de congé dès la 10ème année de service et uniquement lors d'un anniversaire de service rond comme cité ci-dessous :

10 ans de service :	1500 CHF	ou	3.5 jours
15 ans de service :	2250 CHF	ou	5 jours
20 ans de service :	3000 CHF	ou	7 jours
25 ans de service :	3000 CHF	ou	7 jours
30 ans de service :	3000 CHF	ou	7 jours
35 ans de service :	3000 CHF	ou	7 jours
40 ans de service :	3000 CHF	ou	7 jours
45 ans de service :	3000 CHF	ou	7 jours

Les modalités d'application sont décrites dans la PM Switzerland, « Prime de fidélité ».



11. Vacances

11.1. L'année civile au cours de laquelle l'employé atteint l'âge requis détermine les droits mentionnés ci-dessous. L'unité de gestion est la demi-journée ou le jour.

11.2. Le droit aux vacances par année civile pour une activité à 100 % est le suivant :

11.2.1. Pour tout employé :

Employé en horaire flexible ou 2x8		Employé en horaire 3x8	
Jusqu'à l'âge de 49 ans	25 jours	Jusqu'à l'âge de 49 ans	25 jours
Dès l'âge de 50 ans	30 jours	Dès l'âge de 50 ans ou dès la 24 ^{ème} année de service	30 jours
Dès l'âge de 58 ans	35 jours	Dès l'âge de 58 ans ou dès la 31 ^{ème} année de service	35 jours

Le quota des vacances est calculé au 1er janvier et attribué pour l'année en cours. Si, durant cette année, l'employé change d'horaire, par exemple de 3x8 en horaire flexible, le quota défini au 1 janvier reste valable pour l'année en cours et sera réajusté l'année suivante si besoin.

Les modalités pour une activité à taux réduit sont décrites dans le document « Quotas de vacances pour employés à temps partiel ».

11.2.2. Pour les apprentis :

Le droit aux vacances des apprentis est de 30 jours par an durant toute la période de l'apprentissage.

11.3. En cas de conclusion ou de résiliation du contrat de travail en cours d'année, le droit aux vacances est calculé au prorata temporis.

11.4. Les jours fériés tombant sur une période de vacances ne sont pas déduits du droit aux vacances.

11.5. Après consultation du groupe Unia branche Tabac PMP SA, la période des vacances est fixée par l'Entreprise, en tenant compte - dans la mesure du possible - des désirs des employés. L'Entreprise se réserve le droit - en fonction des prévisions de la marche des affaires ou pour des raisons techniques - de fixer une période de vacances obligatoires, en observant un délai de préavis raisonnable.



PHILIP MORRIS

PRODUCTS S.A.

11.6. Les vacances doivent servir au repos et non à des buts lucratifs. En règle générale, elles comprendront au minimum deux semaines consécutives. Elles ne peuvent pas être remplacées par de l'argent ou par quelque autre prestation, sauf à la fin des rapports de travail (LTr, art. 22 et CO, art. 329 d, alinéa 2).

Les vacances planifiées doivent être accordées telles que planifiées.

Les jours de vacances pris en trop seront déduits du dernier salaire à la fin des rapports de travail.

11.7. Le service militaire et les absences pour cause de maladie ou accident ne modifient pas le droit aux vacances sauf si l'absence dépasse au total trois mois complets dans l'année civile.

11.8. En cas d'absence prolongée, chaque mois complet d'absence dépassant 3 mois entraîne une réduction de 1/12^e du droit aux vacances. Lorsque l'absence se prolonge au-delà de 12 mois complets, le nouveau droit aux vacances ne reprendra qu'après la reprise, prorata temporis.

12. Jours fériés

12.1. L'employé bénéficie de 10 jours fériés payés par an pour une activité à plein temps. Ces jours sont composés par les jours fériés officiels des cantons de Neuchâtel et Vaud et des jours fériés décrétés par l'Entreprise

12.2. Si les employés de certains secteurs de l'Entreprise doivent travailler lors d'un jour décrété férié par l'Entreprise, celui-ci sera compensé sans supplément.

12.3. Le calendrier des jours fériés est établi chaque été pour l'année suivante par le HR Services, Switzerland. Il est soumis au Management de PMP SA rapportant au Directeur Operations Switzerland pour validation et approbation. Il est ensuite approuvé par le groupe Unia branche tabac PMP SA avant sa publication.

12.4. Les employés absents pour cause de maladie, accident, vacances etc. ne bénéficieront ni d'une compensation en temps ni d'une compensation en argent pour les congés payés accordés à l'ensemble des employés par l'Entreprise à l'occasion de circonstances spéciales.



13. Congés autorisés payés

13.1. Pour une activité à 100 %, l'employé a droit à des congés payés dans les cas suivants :

Décès du conjoint, des propres enfants, des parents, des frères et sœurs	5 jours
Décès de beaux-parents, grands-parents	3 jours
Décès de beau-frère, belle-sœur, gendre (beau-fils), bru (belle-fille), tante et oncle	1 jour
Naissance d'un enfant de l'employé	5 jours
Mariage de l'employé	3 jours
Mariage d'un enfant de l'employé	1 jour
Inspection et recrutement (militaire), déménagement	1 jour

Au besoin, l'interprétation de ce paragraphe se fera selon les liens familiaux tels qu'ils ressortent du droit applicable au jour du congé sollicité ; en particulier, un partenariat enregistré et/ou reconnu en Suisse est assimilé au mariage aux fins de cette disposition (ainsi, par exemple, une personne séparée de son conjoint est considérée « mariée » aussi longtemps que le divorce n'a pas été prononcé). L'Entreprise est autorisée à demander à l'employé de démontrer par pièce l'existence du lien familial et/ou la survenance de l'événement donnant droit au congé.

13.2. Ces congés doivent être pris au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'événement.

13.3. Même s'il ne se rend pas à la cérémonie funèbre lors d'un deuil survenant à l'étranger, l'employé bénéficie des mêmes congés payés.

13.4. A l'occasion d'un décès, survenu pendant que l'employé est en vacances, le droit aux congés susmentionnés est maintenu.

13.5. Adoption d'enfants

Le congé payé en cas d'adoption est d'un mois (soit un maximum de 23 jours ouvrables ou l'équivalent calculé en fonction de l'horaire de travail) pour la mère ou le père.



PHILIP MORRIS PRODUCTS S.A.

Au cas où les 2 parents sont employés par l'Entreprise, la mère et le père peuvent se partager le mois de congé à leur convenance en accord avec l'Entreprise.

13.6. Responsabilités familiales

Les employés ayant des responsabilités familiales ont droit, sur présentation d'un certificat médical, durant le temps nécessaire à la recherche d'une solution de substitution, à un congé jusqu'à concurrence de 3 jours par événement. Est considéré comme un événement au sens de cet article, une maladie (i) d'un de leurs enfants âgé de 15 ans ou moins, (ii) du conjoint, ou d'un des parents ou beaux-parents de l'employé ou (iii) d'un autre membre de la parenté, respectivement d'un proche, exigeant des soins et dans la mesure où ils en ont officiellement la charge. Pour les autres membres de la parenté ou les proches dont l'employé a officiellement la charge (point (iii) ci-dessus), l'employeur est en droit de demander que le cas soit pré-annoncé et que soit fourni un justificatif pertinent.

13.7. En toutes circonstances, les congés autorisés payés doivent être demandés dès que les dates sont connues par l'employé, ou prévisibles, afin de faciliter le remplacement éventuel.

14. Maladie et perte de gain maladie

14.1. En cas de maladie, le salaire, y compris la prime d'équipe, est garanti par l'Entreprise à raison de 100 % pendant 120 jours.

14.2. Conformément aux règles de la compagnie d'assurance et dans la mesure où ladite assurance reconnaît l'incapacité de travail, lorsque la garantie de salaire par l'Entreprise est épuisée, l'assurance perte de gain conclue par l'employeur couvre le salaire, y compris la prime d'équipe, à 90 % et ceci pour un total de maximum 730 jours, la période de garantie de l'Entreprise comprise, même en cas d'incapacité partielle égale ou supérieure à 25 %. Cette couverture de maximum 730 jours n'affecte pas le droit de l'employeur de résilier les rapports de travail avant son échéance.

14.3. En cas d'incapacité de travail inférieure à 25 %, l'employé ne bénéficie d'aucune assurance perte de gain.

14.4. Le montant de la prime d'assurance couvrant le salaire à 90 % est entièrement à la charge de l'Entreprise. Les détails sont réglés dans le contrat conclu entre l'Entreprise et la compagnie d'assurance et dans les conditions générales d'assurance (CGA) spécifiques en vigueur. Ce contrat peut être consulté auprès de PMI Compensation, Benefits & IA.



PHILIP MORRIS

PRODUCTS S.A.

14.5. Pour bénéficier des prestations de l'art. 14 de l'Accord, les employés doivent dans tous les cas :

a) aviser immédiatement leur responsable hiérarchique direct de toute maladie.

b) dès le 3ème jour d'absence maladie, faire parvenir immédiatement au chef direct un certificat médical avec, si possible, la date probable de la reprise du travail.

c) si la maladie dure plus de 30 jours, présenter un certificat tous les mois au chef direct.

14.6. En tout temps, l'Entreprise peut exiger un certificat médical dès le 1er jour d'absence, même lorsque l'employé est au bénéfice des prestations partielles ou totales de la Compagnie d'assurance perte de gain.

14.7. Dans les cas estimés abusifs, l'Entreprise peut faire appel à un médecin conseil pour procéder à un contrôle. Tout abus constaté entraîne des sanctions, notamment sous forme de déductions de salaire.

14.8. Les employés en incapacité de travail complète ou partielle, suite à une maladie et désirant partir en vacances, doivent obligatoirement fournir avant la date prévue du départ en vacances au HR Services Switzerland une attestation du médecin traitant les autorisant à partir en vacances.

14.9. L'Entreprise conclut un contrat collectif couvrant les soins médicaux et frais de guérison auprès d'une assurance maladie.

14.10. Tous les employés de l'Entreprise, bénéficiant d'un contrat de travail de durée indéterminée ou déterminée ainsi que les apprentis, sont affiliés d'office auprès de l'assurance maladie collective de l'Entreprise pour les assurances complémentaires.

14.11. Les primes pour ces assurances complémentaires (médecines alternatives, hospitalisation en division demi-privée et assurance dentaire) sont entièrement à charge de l'Entreprise. Tous les employés sont affiliés sans aucune réserve liée à leur état de santé.

14.12. L'affiliation pour l'assurance de base reste facultative, mais la participation financière de l'Entreprise n'est attribuée qu'aux employés affiliés pour l'assurance de base auprès du même prestataire que celui de l'assurance maladie collective des assurances complémentaires.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

14.13. L'affiliation dans le contrat collectif « famille » pour la base et la complémentaire est possible pour les membres de la famille. (tels que définis dans le contrat passé entre l'Entreprise et l'assurance). La prime est à 100% à la charge de l'assuré.

14.14. Chaque employé reçoit mensuellement une allocation versée par l'Entreprise dans le but de contribuer aux frais d'assurance maladie. Le montant brut de cette allocation se monte à CHF 100.- par mois (12 fois par an) pour chaque employé couvert par l'Accord.

15. Accidents et perte de gain accident

15.1. L'ensemble des employés soumis à l'Accord est assuré contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels auprès de la SUVA et conformément à la Loi sur l'assurance accident (LAA). Les primes pour risques d'accidents professionnels sont payées par l'Entreprise conformément à la loi.

15.2. L'Entreprise paie les primes pour l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels auprès de la SUVA.

15.3. En cas d'incapacité de travailler à la suite d'un accident professionnel ou non professionnel, l'employé perçoit l'entier de son salaire en accord avec les dispositions qui suivent :

- 80 % du salaire brut est versé par l'assurance SUVA, selon les conditions de cette dernière, jusqu'à la reprise du travail ou l'octroi d'une rente SUVA ou invalidité.
- 20 % du salaire brut est versé par l'Entreprise pour une durée limitée à un total de 730 jours. Dans tous les cas, le versement de ces 20 % du salaire brut cessera à la fin des rapports de travail qui peut intervenir avant la durée maximale de 730 jours.

En cas de réduction des prestations de la SUVA, l'Entreprise peut réduire le salaire dans la même proportion. Lors d'accidents non couverts par la SUVA (dangers extraordinaires et entreprises téméraires), la décision de verser les prestations est à la discrétion de l'Entreprise.

15.4. Tant que le salaire intégral est versé à l'employé, les indemnités journalières de la SUVA, de l'assurance invalidité et de l'assurance militaire fédérale reviennent entièrement à l'Entreprise. Lorsque le salaire n'est plus versé à l'employé, les indemnités journalières reviennent directement à l'employé pour autant que la SUVA continue à verser ces indemnités.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

15.5. Les employés en incapacité de travail complète ou partielle, suite à un accident et désirant partir en vacances, doivent obligatoirement fournir avant la date prévue du départ en vacances au HR Services Switzerland une attestation du médecin traitant les autorisant à partir en vacances.

15.6. Tous les employés de l'Entreprise sont affiliés d'office auprès de l'assurance complémentaire accident de l'Entreprise pour la couverture privée des frais d'hospitalisation en cas d'accident professionnel et non professionnel, avec libre choix du médecin.

La prime pour cette assurance complémentaire est entièrement à la charge de l'Entreprise.

15.7. Pour bénéficier des prestations de l'art. 15 de l'Accord, les employés doivent dans tous les cas :

- a) aviser immédiatement leur responsable hiérarchique direct de tout accident.
- b) dès le 3ème jour d'absence accident, faire parvenir immédiatement au chef direct un certificat médical avec, si possible, la date probable de la reprise du travail.
- c) si l'accident dure plus de 30 jours, présenter un certificat tous les mois au chef direct.

15.8. En tout temps, l'Entreprise peut exiger un certificat médical dès le 1er jour d'absence, même lorsque l'employé est au bénéfice des prestations partielles ou totales de la Compagnie d'assurance perte de gain.

15.9. Dans les cas estimés abusifs, l'Entreprise peut faire appel à un médecin conseil pour procéder à un contrôle. Tout abus constaté entraîne des sanctions, notamment sous forme de déductions de salaire.

16. Sûreté et sécurité des employés

Pour la santé et sécurité des collaborateurs, l'entreprise s'engage sur les points suivants :

- Prévenir les accidents et les cas de maladies chez les collaborateurs en faisant de la santé et sécurité les principales priorités.
- Les intégrer dans les performances.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

- En faire la première responsabilité du Management à tous les niveaux hiérarchiques.
- Se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables concernant la santé et la sécurité au travail.

Tous les collaborateurs de Philip Morris Products SA, et toutes les personnes agissant pour elle ou en son nom seront tenues responsables du respect de ces exigences comme conditions d'emploi.

17. Service militaire - protection civile

17.1. En cas de service militaire ou de protection civile obligatoire en temps de paix, compte tenu des prestations de la Caisse de Compensation qui restent acquises à l'Entreprise, cette dernière garantit à tous les employés le salaire et tous les suppléments à 100 % dans les cas suivants :

- Cours de répétition
- Cours de protection civile
- Autres services militaires obligatoires
- Jours d'inspection et de recrutement
- Ecoles de recrues
- Ecoles de sous-officiers avec paiement de galons
- Ecoles d'officiers avec paiement de galons
- Autres services de promotion (Ecole de sergent-major, fourrier, Ecole centrale) et paiement de galons correspondants.

17.2. En cas de service d'instruction et de promotion de longue durée (école de recrues, école de sous-officiers, école d'officiers, paiement de galons), le salaire est payé sur la base d'un contrat spécifique selon les conditions susmentionnées pour autant que l'employé ait travaillé pour l'Entreprise au moins une année avant le début de son service et qu'il s'engage à reprendre son travail auprès de l'Entreprise pendant 6 mois au moins après son retour (sauf arrangement spécial décidé lors de l'engagement).

17.3. Si un ou des jours fériés officiels figurant au calendrier des jours fériés établi par l'Entreprise, tombent dans la période de service militaire, de service civil ou de protection civile d'un employé, ces jours ne seront pas compensés ni en temps ni en argent après le service.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

18. Assurance retraite, invalidité et survivants

18.1. Les employés engagés sous contrat de durée indéterminée ou sous contrat de durée déterminée de plus de 3 mois, dont le salaire annuel dépasse le montant minimum pour l'affiliation au sens de la LPP, sont assurés contre les conséquences économiques de la retraite, de l'invalidité et du décès.

18.2. Pour tous les employés bénéficiant d'un contrat de travail en vigueur avec l'Entreprise, un capital décès et d'invalidité en cas d'accident professionnel et maladie professionnelle sera versé en fonction du degré de diminution de l'intégrité physique jusqu'à concurrence de CHF 100'000.-. Les primes sont entièrement prises en charge par l'Entreprise.

19. Versement du salaire en cas de décès

19.1. Lorsqu'un employé décède avant d'être au bénéfice de la retraite, l'Entreprise versera aux ayants droit une compensation nette, comme suit :

- a) salaire du mois de décès,
- b) un mois supplémentaire,
- c) un mois supplémentaire si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans.

19.2. Capital Décès

19.2.1. Lorsqu'un employé, engagé sous contrat de durée indéterminée ou déterminée, décède des suites d'une maladie ou d'un accident, la Fondation FTR verse un capital décès conformément à son règlement.

19.2.2. Les apprentis ne sont pas soumis à ce Règlement.

19.3. En cas de sinistre extraordinaire, cette prestation peut être limitée sur décision de la Fondation.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

20. Versement du salaire avant et après l'accouchement

20.1. L'employée informe par écrit l'Entreprise, le plus tôt possible, mais au plus tard avant la fin du 6e mois de grossesse, de la date provisoire de l'accouchement (certificat médical), comment elle entend prendre son congé maternité et de son intention de reprendre ou non son activité professionnelle.

20.2. Dès l'annonce par l'employée de la grossesse, l'Entreprise prend les mesures adéquates pour préserver la santé de sa collaboratrice ainsi que celle de son enfant à naître.

20.3. L'employée bénéficie d'un congé maternité de 22 semaines, calculé dès l'arrêt de l'activité (4 semaines avant la date présumée de l'accouchement), à savoir :

- 4 semaines avant l'accouchement,
- 14 semaines après l'accouchement,
- 4 semaines avant ou après l'accouchement, au choix de l'employée.

20.4. Durant toute cette période de 22 semaines, les prestations sociales obligatoires et contractuelles sont maintenues.

20.5. Les employées sous contrat de durée déterminée de moins d'un an (jusqu'à 12 mois), ainsi que les apprenties seront traitées selon la loi sur la maternité en vigueur.

21. Droits particuliers de l'employé

21.1. En fonction du poste occupé, l'Entreprise fournit les habits de travail gratuitement et se charge de les laver. Les habits de travail sont restitués à l'Entreprise en cas de départ.

21.2. En plus de la prime de fidélité, l'Entreprise remet un cadeau à ses employés pour 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 et 45 années de service.

21.3. Chaque employé peut commander des chèques REKA, pour un montant maximum de CHF 1'200.- par année auquel s'ajoute CHF 200.- par enfant bénéficiaire de l'allocation familiale.

L'Entreprise accorde un rabais de 15 % auquel s'ajoute le rabais supplémentaire accordé par l'organisation REKA (1.5 %).



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

22. Commission de négociation

- 22.1. Une Commission paritaire de négociation est constituée. Ses membres sont désignés par l'Entreprise et par les représentants du groupe Unia branche tabac PMP SA.
- 22.2. Elle est composée au maximum de sept membres désignés par l'Entreprise et de sept membres désignés par le groupe Unia branche tabac PMP SA, dont six choisis au sein des employés de l'Entreprise.
- 22.3. Dans le but de renforcer le dialogue dans l'Entreprise, chaque partie s'engage avec détermination à aboutir, de bonne foi, à des décisions consensuelles qui ménagent les intérêts de l'Entreprise et des employés.
- 22.4. La Commission a pour tâche, notamment :
- a) de négocier toutes modifications ou le renouvellement de l'Accord proposé par l'une ou l'autre des parties ;
 - b) de veiller, pendant la durée de l'Accord, à son application et à se prononcer si nécessaire sur son interprétation ;
 - c) d'examiner toutes les questions d'ordre collectif traitant des rapports contractuels qui lui sont soumises par l'une des parties ;
 - d) de négocier la grille d'augmentation au mérite ;
 - e) de négocier la durée du travail.

23. Différends

- 23.1. Tout différend d'ordre collectif intervenant entre les parties à l'Accord au sujet de l'application et de l'interprétation de l'Accord et de ses avenants doit obligatoirement être soumis à la Commission de négociation.

Sont considérés comme différends d'ordre collectif les différends entre l'Entreprise et au moins cinq de ses travailleurs concernant les conditions de travail, ainsi que l'élaboration, l'application et l'interprétation de l'Accord.

En cas d'échec, chaque partie peut s'adjoindre un membre supplémentaire de son choix. La Commission ainsi élargie tentera de résoudre le différend.

- 23.2. En cas de nouvel échec, le litige sera porté devant l'Office Cantonal de Conciliation de Neuchâtel, dont les décisions seront définitives pour les deux parties. Celui-ci transigera conformément au pouvoir et selon les attributions qui lui sont conférés conformément à l'Arrêté du 21 février 1990 concernant l'institution d'un office cantonal de conciliation en matière de conflits de travail.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

23.3. La procédure à respecter pour saisir l'Office Cantonal de Conciliation de Neuchâtel est prévue dans l'Arrêté du 21 février 1990 concernant l'institution d'un office cantonal de conciliation en matière de conflits de travail et s'applique dans son entier.

Les différends d'ordre individuel ne sont pas du ressort de la commission de négociation.

Sont considérés comme différends d'ordre individuel les différends entre l'Entreprise et au maximum 4 de ses travailleurs concernant les conditions de travail, ainsi que l'élaboration, l'application et l'interprétation de l'Accord.

Ils sont traités par discussions directes entre le Président de Unia branche tabac PMP SA, un représentant du Management et un représentant du Département Ressources Humaines de PMP SA.

24. Reconnaissance de la fonction syndicale

24.1. Dans le cadre de la promotion du dialogue social au sein de l'Entreprise, la Direction autorise les membres de Unia branche tabac PMP SA à s'absenter de leur place de travail pour se réunir, en tenant compte des exigences du poste et de la bonne marche de l'Entreprise :

- a) le répondant syndical jusqu'à 1 jour par semaine.
- b) les membres de Unia branche tabac PMP SA afin de participer aux réunions mensuelles du Comité syndical selon calendrier annuel.
- c) 5 représentants au maximum pour participer aux assemblées générales du syndicat. La durée cumulée maximum des absences est de 5 jours par année et par représentant.
- d) la délégation syndicale de la commission de négociation pour la négociation de cet Accord et la négociation salariale, selon calendrier des négociations.
- e) le Président ou Vice-Président du groupe UNIA branche tabac PMP SA bénéficie au total d'un jour par semaine pour la fonction syndicale.

24.2. Pour garantir la bonne marche de l'Entreprise, toutes les séances sont fixées au moins 2 semaines à l'avance et d'entente avec la Direction.

24.3. Pour des cours de formation, les demandes de congé accompagnées du programme doivent être présentées par le Syndicat Unia à la Direction des Ressources Humaines qui, en fonction de la pertinence du programme, donne son approbation.

Après accord de la Direction des Ressources Humaines, le coût des formations ci-dessus est pris en charge par l'Entreprise. A ce titre, les employés sont soumis aux mêmes règles d'approbation que le reste de l'Entreprise.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

24.4. Dans le but de maintenir le dialogue, les représentants du groupe Unia branche tabac PMP SA sont reçus par la Direction de l'Entreprise selon les besoins.

24.5. Un répondant syndical d'Entreprise et son remplaçant, cooptés parmi les membres du groupe Unia branche tabac PMP SA, est à disposition des membres du groupe Unia branche tabac PMP SA et des employés de l'Entreprise (voir art. 23.1 a). Un bureau syndical est mis à disposition des membres du groupe Unia branche tabac PMP SA.

24.6. La propagande en faveur du syndicat signataire, pendant la durée du travail, peut être faite par les membres de Unia branche tabac PMP SA avec l'accord de la Direction et dans le bureau mis à disposition à cet effet. Un membre de Unia branche tabac PMP SA est libéré à cette occasion pour servir de liaison entre les employés non syndiqués et les représentants de Unia branche tabac PMP SA.

25. Financement

L'Entreprise s'engage à verser au groupe Unia branche tabac PMP SA une contribution annuelle de solidarité de CHF 100.- par employé soumis au présent Accord, tout en garantissant un seuil minimum de CHF 60'000.-. Ce montant permettra à UNIA branche tabac PMP SA de disposer des moyens nécessaires au bon fonctionnement de son organisation au sein de l'Entreprise.

26. Dispositions générales

En cas de contradictions avec les dispositions fédérales, cantonales ou communales, la législation l'emporte sur l'Accord, à moins que ce dernier ne soit plus favorable aux employés.

27. Durée et délai de dénonciation

27.1. L'Accord tel que renouvelé entre en vigueur le 1er janvier 2019 et remplace toute convention et avenants antérieurs.

27.2. L'Accord est valable pour une durée de trois ans depuis l'entrée en vigueur de son renouvellement. Après ces trois ans, il se renouvelle tacitement d'année en année ; il peut être dénoncé unilatéralement par chacune des parties en respectant un préavis de 6 (six) mois pour la fin d'une année, la première fois pour l'échéance du 31 décembre 2021. La date de réception par l'autre partie faisant foi.



PHILIP MORRIS
PRODUCTS S.A.

27.3. En cas de traduction dans d'autres langues, seul le texte en français fait foi.

Neuchâtel, le 13 décembre 2018

PHILIP MORRIS PRODUCTS S.A.

Unia

M. Lee	D.Codd	C. Laubscher	D. Dursun
Manager Production, PMPSA	Manager P&C PMP SA	Secrétaire régionale UNIA région Neuchâtel	Secrétaire syndicale Unia
		C.Pardini Membre du comité directeur Unia	V.Polito Membre du comité directeur Unia
		S.Eichenberger Président du comité syndical PMP SA	