

ACCORD SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Entre les soussignés :

La Société NOVARTIS PHARMA S.A.S., représentée par Odile Pincemaille, en sa qualité de Directeur Exécutif des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « La Direction »

d'une part,

Et les Organisations Syndicales soussignées :

C.F.D.T. représentée par Madame Hélène Richard, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale

C.F.E./C.G.C. représentée par Monsieur Vincent Siri, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central

C.F.T.C. représentée par Monsieur Yves Assorin, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central

F.O. représentée par Monsieur Jean-Luc Van Caneghem, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central

UNSA représentée par Monsieur Joel Grebil, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central,

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales »,

d'autre part,

JS YA
d

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 : OBJET DE L'ACCORD	3
CHAPITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION	3
CHAPITRE 3 : DEFINITION	4
CHAPITRE 4 : GESTION DU PEC	4
CHAPITRE 5 : ALIMENTATION DU CET	4
CHAPITRE 6 : UTILISATION DU CET	4
ARTICLE 6. 1. MODALITES DE PRISE DE JOURS DE CET	4
ARTICLE 6. 2. CAS DE REMUNERATION DU CET	5
CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS POUR ANTICIPER LE DEPART A LA RETRAITE	5
CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES	5
ARTICLE 8.1. - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE	5
ARTICLE 8.2. - REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD	5
ARTICLE 8. 2. 1. DENONCIATION	5
ARTICLE 8. 2. 2. REVISION	6
ARTICLE 8.3. - PUBLICITE DU PRESENT ACCORD ET DEPOT	7

df *VS* *YA*

Préambule

Le présent accord est institué dans le cadre des dispositions de l'article L. 3151-1 du Code du travail. Il permet aux salariés qui le souhaitent de se constituer une épargne individuelle et volontaire, destinée à compenser tout ou partie des périodes d'inactivité choisie en cours ou en fin de carrière, ou de bénéficier d'une rémunération différée dans les cas définis ci-dessous.

Il est rappelé que l'exercice par les salariés des droits à repos et congés constitue le principe. Le compte épargne temps (CET) est ouvert et crédité à l'initiative exclusive du salarié qui souhaite exercer ultérieurement et dans les conditions du présent accord, tout ou partie de ses droits.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'ils attachent à l'équilibre vie professionnelle et vie privée en permettant une prise plus souple des congés qui réponde aux contraintes familiales des salariés.

Ce dispositif ne constitue donc pas un outil d'organisation de l'entreprise ou de réduction du temps de travail mais il apporte une faculté pour le salarié de gérer son temps personnel.

Les parties signataires confirment leur attachement au principe de la prise des congés acquis.

Chapitre 1 : Objet de l'accord

Les articles du présent accord se substituent, à leur date de prise d'effet, à tout autre mode ou définition d'organisation du compte épargne temps (CET) résultant d'accords collectifs et leurs avenants, d'usages ou de mesures générales de toute nature, définis antérieurement.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord sur l'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise Novartis Pharma.

Toute disposition qui n'aurait pas fait l'objet d'adaptation ou de précision par un article du présent accord est par nature régie par la législation, la convention collective ou accord de branche en vigueur. Par ailleurs, aucune autre pratique ne peut être initiée sans avoir fait l'objet d'un avenant au présent accord.

Chapitre 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de Novartis Pharma en contrat à durée indéterminée et sous réserve d'avoir plus d'un an d'ancienneté.

Les salariés expatriés au sens de la sécurité sociale et les salariés détachés hors de France métropolitaine pour une durée supérieure à trois mois (missions de plus de trois mois consécutifs) verront préciser dans un avenant à leur contrat de travail, les conditions d'organisation du temps de travail et de l'alimentation du compte d'épargne temps pendant la période de détachement ou d'expatriation.

df

VS

YA

Chapitre 3 : Définition

Le compte épargne temps (CET) a notamment pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des périodes de repos en les affectant dans un compte, en vue de bénéficier d'un congé de courte ou de longue durée en contrepartie des périodes de congé non prises (art. L. 3151-1 du Code du travail).

Le CET a également pour vocation de permettre aux salariés d'accumuler en sus de leurs congés, des éléments de rémunération en les plaçant dans un compte, en vue de se constituer une épargne différée, en contrepartie des sommes qu'ils y ont affectées (art. L. 3151-1).

Les parties signataires se réservent la possibilité d'étendre ultérieurement le présent accord pour un transfert d'épargne dans un dispositif retraite.

Chapitre 4 : Gestion du PEC

Concernant les Plans Epargne Congés (PEC encore existants et non alimentés depuis 1999), les parties conviennent qu'il peut être procédé individuellement à sa monétisation puis à son versement intégral dans le délai d'un mois à compter de la signature du présent accord, sur demande expresse du salarié.

A défaut de demande de monétisation, les jours du PEC seront versés au CET sans limite de plafond au moment de ce versement

Chapitre 5 : Alimentation du CET

Le CET est alimenté au 31 mai de chaque année, à raison d'un maximum de 5 jours par an de congés payés non pris pour un salarié à temps plein. Il ne peut excéder 20 jours.

Une campagne d'alimentation du CET aura lieu au 1^{er} juin de chaque année. A l'issue de cette campagne, le solde des congés est versé dans le CET, dans la limite de 5 jours de congés sur l'exercice et de 20 jours dans le CET, sauf demande contraire et expresse du salarié.

Il relève de la responsabilité conjointe du manager et du salarié d'assurer le respect du droit au repos, en veillant à la prise des congés ou à leur versement au CET.

Chapitre 6 : Utilisation du CET

Le salarié pourra prendre les congés figurant au CET à compter du jour où il aura accumulé au moins 5 jours de congés et épuisé son congé principal à hauteur de 20 jours ouvrés.

Le CET permet au salarié d'épargner des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération différée lors de la rupture du contrat de travail en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises (articles L. 1225-47, L. 3142-78, L. 3142-91, L. 3142-16, L. 6322-1, L. 1225-62, L. 3142-16 et s. du Code du Travail, Art. L. 523-1 et s. du Code de la Sécurité Sociale notamment)

Article 6. 1. Modalités de prise de jours de CET

Les jours de congés pris au titre du CET peuvent être accolés à toute période de congés dès lors que le congé principal a été pris.

Congés de un à 5 jours continus (jours pleins) :

- délai de prévenance de 15 jours calendaires, avec accord du supérieur hiérarchique qui devra intervenir au plus tard dans les 7 jours calendaires qui suivent la demande.

Congés supérieurs à 5 jours continus (jours pleins) :

- délai de prévenance d'un mois calendaire, avec accord du supérieur hiérarchique qui devra intervenir au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent la demande ou être motivé en cas de report.

Tout refus devra être motivé par des nécessités de service.

Le salarié ne peut interrompre un congé pris au titre du CET, qu'avec l'accord de la Direction.

Article 6. 2. Cas de rémunération du CET

Les droits épargnés au titre du CET peuvent être utilisés à l'initiative du salarié, pour procéder au versement des cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L. 351-14-1 du Code de la sécurité sociale (rachat dans la limite de 12 trimestres d'assurance au titre des années d'études ou d'années de cotisation incomplète).

Le paiement est automatique lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail.

Chapitre 7 : Dispositions pour anticiper le départ à la retraite

Les salariés qui souhaitent anticiper leur départ à la retraite, pourront le faire dans les conditions définies ci-dessous.

A partir de 60 ans, le salarié pourra faire le choix de déplaçonner son CET à la seule fin d'anticiper son départ à la retraite. Cette mesure pourra être avancée à 57 ans pour les personnes pouvant justifier d'une carrière longue telle que régie notamment par la loi 2014-40 du 20 janvier 2014.

Ainsi et pour ce seul motif, le salarié de 60 ans et plus pourra alimenter son CET au-delà de 20 jours à raison de 5 jours par an. Ce choix est irréversible.

Ces jours seront obligatoirement pris juste avant la date de départ en retraite et ne pourront être payés, sauf rupture du contrat de travail.

Chapitre 8 : Dispositions finales

Article 8.1. - Entrée en vigueur et durée

Cet accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes et il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8.2. - Révision et dénonciation de l'accord

Article 8. 2. 1. Dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation au sens des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail :

- ☐ d'une part de Novartis Pharma SAS,

df VS
YA

- d'autre part de l'unanimité des organisations syndicales signataires,

Champ de la dénonciation : les parties conviennent expressément que le présent accord ne pourra pas faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Compte tenu de cette indivisibilité, le présent accord devra faire l'objet d'une dénonciation globale, faute de quoi la dénonciation ne serait pas considérée comme valable, ni opposable.

Délai de préavis : la ou les parties prenant l'initiative de la dénonciation devront respecter un délai de préavis de 3 mois, et signifier aux autres parties la dénonciation par lettre recommandée avec AR.

La dénonciation du présent accord aura pour conséquence l'ouverture d'une période de négociation ne pouvant se prolonger au-delà du délai légal.

Article 8. 2. 2. Révision

En application de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'une des parties signataires qui devra alors saisir les autres parties par un écrit motivé et des propositions de modifications. Une réunion sera alors organisée sur l'initiative de la Direction dans les trois mois au plus tard suivant la réception de la demande écrite.

Il demeure entendu que l'employeur peut également procéder à une simple revalorisation des montants applicables, en application des dispositions du Code du travail qui permettent d'aller au-delà des dispositions d'un accord collectif dans un sens plus favorable aux salariés, et sans qu'il soit absolument nécessaire de mettre en œuvre une procédure de révision.

df VS
YA

Article 8.3. - Publicité du présent accord et dépôt

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la loi.

A l'issue des procédures de consultations des Instances représentatives compétentes, les organisations syndicales auront jusqu'au 23 mai 2014 à 12 heures pour apposer leur signature sur cet accord. Un exemplaire sera ensuite transmis à chaque organisation syndicale afin que les organisations syndicales éventuellement non-signataires puissent si elles le souhaitent exercer leur droit d'opposition.

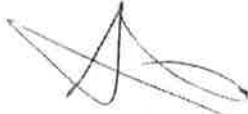
Dans l'hypothèse où un droit d'opposition pourrait être exercé et sans réponse de leur part sous 8 jours, un exemplaire sera déposé et un transmis sur support électronique à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre. Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature.

Les salariés seront informés de ces mesures par les moyens de communication habituels.

Fait à Rueil-Malmaison, le 21/5/2014
En 7 exemplaires originaux

Pour la Direction

Madame Odile PINCEMAILLE

CFDT	CFTC Yves ASSORIN 
CFE-CGC Vincent Sipi 	FO
UNSA	