

|                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Accord sur le Temps réduit annualisé pour les salariés de<br/>Huningue</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------|

**Entre**

**D'une part,**

La Société **Novartis Pharma SAS**, société par action simplifiée, au capital de 43 380 000€, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B410 349 070, dont le siège social est au 2/4 rue Lionel TERRAY – BP 308 – 92 506 Rueil Malmaison cedex, représentée par Stefanie THOMANN en sa qualité de Directrice des ressources humaines, Dénommée ci-après « **La Direction** »

**Et,**

**D'autre part,**

• **Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société Novartis Pharma :**

- C.F.D.T. représentée par Monsieur Alexandre PELLE, agissant en sa qualité de Délégué Syndical.
- C.F.E / C.G.C représentée par Monsieur Eric BOULIER, agissant en sa qualité de Délégué Syndical.
- C.F.T.C représentée par Monsieur Amar ZELLAGUI, agissant en sa qualité de Délégué Syndical.
- F.O représentée par Monsieur Mathieu SCHNEIDER, agissant en sa qualité de Délégué Syndical.

Ci-après dénommées les « **Organisations Syndicales** »,

Ci-après dénommées ensemble les « **parties** »

## **Il a tout d'abord été rappelé ce qui suit.**

Par l'article 4-2 de l'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes du 17 juillet 2013, les parties ont exprimé leur souhait de mettre en place un dispositif expérimental de forfait en jour réduit pour certains salariés du terrain à partir de l'année 2013.

Initialement, les salariés concernés étaient les visiteurs médicaux, les délégués hospitaliers, les chargés de territoire et les chargés de relations clients et centres (CRC), dénommés ci-après les « Salariés du terrain ».

Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, il a été prévu d'étendre, à titre expérimental pour une durée de 18 mois, cet aménagement du temps de travail sur le siège social, aux salariés dénommés ci-après les « Salariés sédentaires ».

Le temps réduit sur l'année (TRA) s'inscrit dans la cadre de la législation qui permet à tous les salariés Novartis (CDD/CDI) de pouvoir bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme de jours à poser de manière flexible en raison, notamment, des besoins de sa vie personnelle.

Le TRA chez Novartis est donc une modalité de travail à temps partiel (pour les salariés en heure visés à l'article L 3123-7) ou à temps réduit (pour les salariés au forfait jour désireux de bénéficier de jours de repos supplémentaires).

Il est convenu que les Salariés sédentaires qui ne visitent pas les médecins ne sont pas astreints à positionner les jours ou les demi-journées de repos sur les vacances scolaires. Au contraire, il convient d'assurer la continuité du service et d'éviter que trop de salariés soient absents en même temps.

C'est la raison pour laquelle le présent accord, qui s'applique aux salariés du site d'Huningue est conclu pour une durée de 18 mois.

Les parties se réuniront avant l'échéance de l'accord afin d'envisager la suite qui sera apportée à cette forme d'organisation du travail.

## **Il est convenu et arrêté ce qui suit :**

Sont dénommés salariés sédentaires, au sens du présent accord, les salariés de Huningue.

Le présent chapitre a pour objet d'étendre aux salariés de ce site le dispositif de TRA, à titre expérimental dans les conditions particulières exposées ci-après.

### **1. Champ d'application : Salariés éligibles**

Au sein du site d'Huningue, certains salariés relèvent d'un décompte de leur durée du travail en heures.

D'autres, dans la mesure où ils « *disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés* » bénéficient de conventions de forfait annuel en jours.

S'agissant des salariés relevant d'une convention de forfait annuel en jours, la durée de travail à temps complet des salariés est en principe de 218 jours.

Néanmoins, compte tenu des avantages complémentaires accordés issus des usages et accords collectifs antérieurs, la durée de travail des intéressés, déduction faite des CP et RTT accordés aux salariés bénéficiant de droits complets en ces matières ainsi que des jours fériés chômés, conduit à **209 jours au maximum** sur le site de Huningue ;

Les salariés éligibles doivent compter au minimum **une année d'ancienneté** dans l'entreprise à la signature de l'avenant.

Tous les salariés ayant un an d'ancienneté peuvent potentiellement bénéficier du dispositif de TRA. Il est toutefois convenu d'éviter la désorganisation des services.

Ainsi, dans l'hypothèse où un trop grand nombre de salariés souhaiterait simultanément bénéficier du TRA et qu'un choix doive être opéré entre les salariés volontaires, l'arbitrage se fera sur la base des critères objectifs suivants, appréciés dans l'ordre ci-après :

- Présence parmi les enfants à charge d'un enfant handicapé (5 points),
- Situation de parent isolé (4 points).
- Situation de handicap (4 points)
- Situation d'aidant au sens de l'article 3 de l'accord de proximologie du 2 mai 2012 (4 points)<sup>1</sup>
- Enfant scolarisé à l'école maternelle ou primaire (3 points),
- Eloignement du domicile avec plus de deux heures de trajet AR par jour (2 points)
- Salarié qui, malgré une première demande, n'a jamais pu bénéficier du TRA, et ce afin de faire tourner le dispositif (2 points).

## **2. Modalités de Temps Réduit Annualisé**

Les salariés éligibles peuvent bénéficier de **11 jours de repos supplémentaires** qu'ils pourront positionner, par **journée entière ou demi-journée**, sur les périodes de leur choix après validation du supérieur hiérarchique, et en fonction des impératifs liés à la nécessité du service, à raison de 5 jours sur le premier semestre et 6 jours sur le second semestre.

### **Pour les salariés en forfait jours.**

Les salariés en forfait jours du site de Huningue verront, le nombre de jours travaillés réduits à 198 jours (au lieu de 209 pour un temps plein) soit **95%** d'un temps plein.

### **Pour les salariés relevant d'un régime en heures :**

- Les salariés relevant d'un régime horaire auront une durée de travail mensuelle de référence correspondant également à **95% du plein temps**, soit une durée mensuelle de **147,2 heures** [ $154,92 - (11 \text{ jours}/12 \text{ mois} * 7,63)$ ]<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> La personne proche doit être :

Un ascendant ou descendant direct,

Le conjoint ou concubin ou personne liée par un PACS,

L'enfant du conjoint ou concubin ou personne liée par un PACS

Une personne l'ayant désigné comme personne de confiance au sens de l'art L1111-6 du code de la santé publique.

<sup>2</sup> 154,92 = horaire de référence mensuel

7,63H = horaire journalier de référence.

- Les salariés sur un rythme 2x8 auront une durée de travail mensuelle de référence correspondant également à **95% du plein temps**, soit une durée mensuelle de **147,2 heures** [154 ,92 - (11 jours/12 mois \* 7,48)].
- Les salariés sur un rythme 5x8 auront une durée de travail mensuelle de référence correspondant également à **95% du plein temps**, soit une durée mensuelle de **147,2 heures** [154 ,92 - (11 jours/12 mois \* 8,42)].

Le manager pourra revenir pour un motif légitime sur l'accord donné sur le choix des jours de TRA, à condition que 30 jours calendaires au moins séparent la décision du manager de la date envisagée pour la prise du repos.

La durée de travail et la prise des jours de repos supplémentaires sera appréciée sur la période du 1er janvier au 31 décembre.

Les jours de repos au titre du TRA peuvent être accolés aux congés payés, aux journées de RTT ainsi qu'aux absences liées au don de jour.

### **3. Gestion des absences**

Il n'y aura aucune réduction du nombre de jours de repos supplémentaires au titre du TRA en cas d'absence d'un salarié pour un motif :

- d'ores et déjà pris en compte pour le calcul de la durée annuelle de travail (CP, RTT, jours fériés chômés) ;
- ou assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail (heures de délégation, temps consacrés aux visites médicales auprès du médecin du travail, ...) ;
- ou pour tout autre motif.

En cas d'absence pour un autre motif (maladie, maternité, refus du manager pour la date initiale etc...) sur une période où ont été positionnés des jours de repos au titre du TRA, il est convenu que ces jours de TRA pourront être repositionnés à une autre date dans l'année sous réserve de l'accord du manager.

### **4. Rémunération des salariés en TRA**

La Direction et les partenaires sociaux conviennent que les salariés bénéficiaires de ce dispositif percevront un maintien de leur salaire de base durant leurs jours de repos.

La prise des Jours supplémentaires de repos au titre du TRA se traduira par une réduction du 13<sup>ème</sup> mois.

En effet, les demis 13<sup>ème</sup> mois de juin et novembre seront impactés ainsi:

- 25% de l'acompte 13<sup>ème</sup> mois payé en juin
- 25% du 13<sup>ème</sup> mois payé en novembre

Les jours non pris sur l'année au titre du TRA ne seront pas remboursés.

S'agissant des primes versées aux salariés qu'elle qu'en soit la nature (contractuelle, conventionnelle, engagement unilatéral ou usage, ...), elles suivent le régime applicable aux salariés à temps partiel.

Le montant des primes assises sur le salaire annuel seront naturellement réduites du fait de la retenue opérée sur le 13<sup>ème</sup> mois.

## **5. – Avenants aux contrats de travail**

Un avenant au contrat de travail sera conclu pour chaque salarié désirant bénéficier du dispositif du TRA.

Cet avenant sera conclu pour une année (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) sans tacite reconduction, compte tenu du caractère temporaire du dispositif.

## **DISPOSITIONS FINALES**

### **1. - Entrée en vigueur, durée de l'accord et éventuelle tacite reconduction**

Le présent accord est conclu pour une durée de 18 mois et entrera en vigueur le X juillet 2020.

Les parties conviennent donc de se rencontrer au début de l'année 2022 afin d'envisager les conditions dans lesquelles le dispositif pourrait, le cas échéant, être poursuivi.

En tout état de cause, il est convenu :

- d'assurer un suivi de l'accord, en tant que de besoin, à l'occasion d'une des réunions du Comité d'Entreprise dédiées aux questions concernant la durée du travail ;
- que les termes de cet accord pourront être réabordés, si nécessaire, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires.

### **2. Révision de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'un des signataires qui devra alors saisir les autres signataires par lettre de demande de révision en recommandé avec AR, accompagnée d'un exposé des motifs de sa demande, et d'un projet de texte révisé pouvant reprendre toute ou partie des dispositions de l'accord initial. Une réunion sera alors organisée sur l'initiative de la Direction dans les trois mois au plus tard suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

### **3. Publicité et dépôt de l'accord**

Conformément aux dispositions L. 2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé à l'Autorité administrative dans les conditions indiquées sur le site du ministère du travail, par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures>

Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse.

Les salariés pourront également consulter les dispositions du présent accord sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Huningue, le 23 juillet 2020 en 5 exemplaires originaux

**Pour la Direction,**  
Stefanie THOMANN

P/O Pierre Dreyer



**Pour les Organisations Syndicales,**

|                                                                                                                                    |                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CFDT (Alexandre PELLE)</b><br>03/08/2020<br>  | <b>CFTC (Amar ZELLAGUI)</b><br>07/08/2020<br>    |
| <b>CFE CGC (Eric BOULIER)</b><br>23/07/2020<br> | <b>FO (Mathieu SCHNEIDER)</b><br>03/08/2020<br> |