

ACCORD SUR LE RYTHME DE TRAVAIL CONTINU 7j/7 DU SERVICE LCC AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT DE HUNINGUE

Entre les soussignés :

La société **Novartis Pharma SAS**, société par actions simplifiée au capital de 43 380 000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 410 349 070, dont le siège social est situé 8-10 rue Henri Sainte-Claire Deville 92500 Rueil Malmaison, représentée par Monsieur Imre BAJUSZ en sa qualité de Directeur de site,

Ci-après dénommée la « **Société** »,

D'une part,

Et

Les représentants des organisations syndicales représentatives au sens de l'article L.2122-1 du Code du Travail ayant chacun qualité de délégué syndical :

- C.F.D.T. représentée par Messieurs Alexandre PELLE et Cédric GENET, agissant en qualité de Délégués Syndicaux ;
- C.F.E/C.G.C représentée par Monsieur Eric BOULIER, agissant en sa qualité de Délégué Syndical ;
- C.F.T.C représentée par Xavier ZIMMERMANN, agissant en sa qualité de Délégué Syndical ;
- F.O représentée par Monsieur Grégory TRENS, agissant en sa qualité de Délégué Syndical ;

Ci-après dénommés les « **Organisations Syndicales** »

D'autre part,

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

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

D'autre part,

DS 	DS 	Initial 	DS 	DS 
--	--	---	--	--

Préambule

Cet accord à durée déterminée avait été signé entre la Direction du Site de Huningue et les Organisations Syndicales représentatives, dans le but de répondre aux besoins opérationnels tout en garantissant une organisation horaire cohérente. Initialement prévu jusqu'à fin mai 2023, cet accord a été évalué lors d'une réunion où les retours ont été positifs.

La Direction a exprimé son intention de pérenniser cette organisation, mais en raison des élections professionnelles et du besoin de négocier un accord à durée indéterminée, un premier avenant de 7 mois a été signé.

En mi-2023, des discussions sont relancées pour la pérennisation de cet accord, mais la Direction décide de ne pas le maintenir tel quel et envisage une ouverture à d'autres équipes de production du site. Ainsi, un nouvel avenant, d'une durée de 12 mois, est mis en place à partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024.

Les raisons ayant conduit à la conclusion de cet accord restent d'actualité. C'est dans ce contexte qu'en octobre et novembre 2024, la direction et les organisations syndicales se sont réunies pour deux sessions de négociations. Au terme de ces réunions, il a été décidé de conclure un nouvel accord à durée indéterminée.

Article 1 : Périmètre de l'accord

La mise en œuvre du présent accord portant sur un nouveau rythme de journée est applicable uniquement aux salariés du service LCC.

Article 2 : Rythme de travail, durée du travail et temps de repos

Article 2.1 : Construction du rythme de travail

Selon un calendrier établi annuellement, les collaborateurs seront répartis en deux équipes qui alterneront les temps de présence chaque semaine, à raison de 7 jours travaillés sur deux semaines, un week-end (samedi et dimanche) sur deux étant travaillé. Le nombre de jours affichés annuellement est de 182 jours en moyenne. Sur deux semaines, les jours de repos sont au nombre de 7.

Les deux équipes travaillerons annuellement selon le rythme suivant :

- Equipe 1 :
 - Semaine 1 : Lundi / Jeudi / Vendredi
 - Semaine 2 : Mardi / Mercredi / Samedi / Dimanche
- Equipe 2 :
 - Semaine 1 : Mardi / Mercredi / Samedi / Dimanche
 - Semaine 2 : Lundi / Jeudi / Vendredi

DS
AV LG

DS Initial DS
GT IB XZ

Le nombre de jours travaillés (déduction faite des congés payés) dans l'année sera donc le suivant :

- 44 semaines travaillées par an, à raison de 7 jours travaillés sur deux semaines
- 44 semaines x 3,5 jours = 155 jours travaillés dans l'année en moyenne

Il convient ici de préciser qu'au vu du rythme continu présenté ci-dessus, les salariés du service LCC ne réaliseront plus d'astreinte exceptionnelle.

Article 2.2 : Temps de présence sur site

Temps de présence quotidien	Temps de présence hebdomadaire
9 heures et 35 minutes	33 heures et 32 minutes
9 heures et 58 centièmes	33 heures et 53 centièmes

Il est également précisé que le temps de pause et le temps d'habillage déshabillage sont comptabilisés dans le temps de présence quotidien de 9h et 35 minutes.

Article 2.3 : Temps de pause et de repos

Temps de pause quotidien	Temps de repos hebdomadaire	Temps de repos entre deux séances de travail
35 minutes	Non cadres : Minimum 35 heures consécutives Cadres : Minimum 48 heures consécutives	Minimum 11 heures consécutives
Rémunérées et comptabilisées dans le temps de présence sur site.	Le planning des jours de travail et des jours de repos sera établi annuellement	Le planning des jours travaillés et des jours de repos sera établi annuellement

Par le présent accord, il est défini que le temps de pause quotidien (35 min) s'apprécie de la manière suivante :

- 35 min rémunérées,
- Non considérées comme du temps de travail effectif
- Inclus dans le temps de présence sur site.

Article 2.4 : Temps de travail effectif

Temps de travail effectif quotidien	Temps de travail effectif hebdomadaire
9h	31 heures et 30 minutes
9h	31 heures et 50 centièmes

DS
AP LG

DS Initial DS
GT IB XZ

Il est précisé dans le cadre du présent accord, que les salariés du service LCC ne pourront effectuer plus de 10h par jour de temps de travail effectif.

Par ailleurs, les collaborateurs du LCC étant concernés par la nécessité d'enfiler une tenue spécifique mise à disposition par l'employeur pour exercer leur activité en zone de production, un temps d'habillage et de déshabillage de 5 minutes (X4) est inclus dans le temps de travail effectif.

Article 3 : Horaires de travail

Il est attendu que les salariés du service LCC travaillent 9h35 par jour comprenant le temps de pause et le temps d'habillage déshabillage.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, deux plages horaires seront mises en œuvre :

- Une plage habituelle de 8h à 17h35 ;
- Une plage variable de 7h à 8h30 et de 16h35 à 18h05. De ce fait, les salariés pourront alterner des démarrages et fins de journées sur des plages variables (précisées ci-dessus) établies par le Responsable d'Equipe en fonction du planning et des nécessités des activités. Il convient de préciser que les badgeages sur les plages variables seront pris en compte dans le calcul du temps de présence journalier, dans le respect de la durée légale quotidienne autorisée de travail effectif (10 heures maximum par jour).

Il est également précisé dans le cadre du présent accord, que ce nouveau rythme de travail entraîne la nécessité d'assurer la présence d'au moins 2 collaborateurs chaque jour jusqu'à 17h35.

Les salariés badgeront deux fois par jour : le matin à leur arrivée, l'après-midi à leur départ (début et fin de poste). Aucun badgeage ne sera effectué pour marquer la pause.

Article 4 : Acquisition des congés payés

L'acquisition annuelle des congés payés pour les collaborateurs affectés à ce rythme de travail est de 25 jours de congés payés par an, auxquels s'ajoutent 2 jours supplémentaires par an, soit un total de 27 jours par an.

Article 5 : Octroi d'un jour supplémentaire de repos

Suite aux négociations entre les parties, la direction s'engage dans le cadre du présent accord à octroyer 1 jour supplémentaire à récupérer pour les salariés du service LCC.

Par le présent accord, les parties conviennent que les salariés du LCC pourront prendre librement ce jour entre le 1er juin de chaque année et le 31 mai de l'année suivante.

DS
AP LG

DS Initial DS
GT IB XZ

Article 6 : Consommation et décompte des congés payés

La consommation des jours de congés payés se fera selon le principe suivant : 1 jour posé = 1 jour consommé. De plus, une journée de congé payé posée sur un jour férié ne sera pas décomptée.

Article 7 : Maintien de salaire à temps plein (Base 100%)

Il a été négocié entre les parties, dans le cadre du présent accord, que le salaire de base des salariés affectés à ce rythme serait maintenu à 100%.

Article 8 : Création d'une prime variable forfaitaire liée au rythme de travail

Le rythme de travail continu de journée entraîne trois contraintes pour les collaborateurs :

- Le roulement des équipes, alternant entre jours travaillés et jours de repos,
- Le temps de présence sur site quotidien 09h35 min,
- Le travail un week-end sur deux, dont le travail du dimanche,

Ces contraintes, inhérentes aux besoins de l'activité et d'organisation du service, sont compensées financièrement par le versement mensuel d'une prime forfaitaire en paie.

Parallèlement, le temps d'habillage / déshabillage étant inclus dans le temps de travail effectif, comme stipulé à l'article 2.4 du présent accord, ce dernier ne rentre pas dans le cadre de la prime ci-après.

Par conséquent, la prime forfaitaire mensuelle applicable, intégrant tous ces différents éléments, représente 20% du salaire mensuel (salaire de base + prime d'ancienneté).

De ce fait, le calcul des cotisations sociales, des cotisations retraite et de la prime d'ancienneté sera donc réalisé de la même manière que les différentes primes d'activités sur site.

Cette prime forfaitaire n'inclut pas les majorations salariales liées au travail sur les jours fériés, qui seront versées au réel en paie.

Par ailleurs, il convient également de préciser, dans le cadre du présent accord, que les salariés du service LCC bénéficieront d'une prime panier en vigueur sur le site.

Article 9 : Dimanches et jours fériés

Les heures de travail effectuées les dimanches ne donneront lieu à aucune majoration salariale, le travail sur ces journées étant prévu dans l'horaire, et rémunéré au travers du versement de la prime forfaitaire de 20%.

Les heures de travail effectuées sur les jours fériés (de 0h à 24h) donneront lieu à une majoration complémentaire de 100% du taux horaire de base des salariés.

DS DS DS Initial DS


Il convient également de préciser que lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, seule la majoration concernant le jour férié viendra à s'appliquer.

Article 10 : Heures supplémentaires

Par le présent accord, il convient de préciser que le nouveau rythme de travail continu pourrait entraîner exceptionnellement des heures supplémentaires. Ces dernières seront alors majorées à hauteur de 25% pour les 8 premières heures travaillées dans la même semaine et 50% pour les heures suivantes.

De plus, les heures supplémentaires effectuées un dimanche au-delà de l'horaire habituelle de 9h35 minutes, donneront lieu à une majoration à 100%.

Etant entendu, dans le cadre du présent accord que ces dernières ne pourront excéder 1h par jour travaillé.

Article 11 : Dispositions liées au calcul des montants de participation et d'intéressement

Il est décidé par le présent accord de maintenir le salaire à taux plein, de ce fait, le calcul des montants de participation et d'intéressement se fera sur une base temps plein.

Parallèlement, la prime forfaitaire de 20% sera intégrée dans l'assiette de calcul de l'intéressement et de la participation.

Article 12 : Avenant au contrat de travail

Par le présent accord, il est conclu entre les parties que le changement de rythme entrainera la signature d'un avenant au contrat de travail par le collaborateur.

Article 13 : Délai de prévenance

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que, si l'employeur souhaite modifier les horaires de travail d'un salarié, un délai de prévenance de trois mois sera appliqué.

L'employeur s'engage donc à notifier par écrit chaque salarié concerné au moins trois mois avant la date prévue pour la mise en œuvre de la modification.

Les parties s'engagent également, dans le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, à étudier et à mettre en place des solutions adaptées aux besoins individuels des salariés.

Ce délai de prévenance vise à permettre aux salariés de s'organiser en conséquence, garantissant ainsi une transition équitable et équilibrée dans l'organisation du travail

DS
AP LG

DS Initial DS
GT IB XZ

Article 14 : Dispositions finales

Article 14.1 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord se substitue de plein droit à tout accord, disposition conventionnelle, engagement unilatéral ou pratique mise en place antérieurement par quelque mode que ce soit et qui aurait le même objet.

Article 14.2 Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur (actuellement prévues aux articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail) à la demande :

- Des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et signataire ou adhérentes du présent accord jusqu'à la fin du cycle électoral en cours au jour de la conclusion des présentes ;
- Des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à l'issue de ce cycle ;

Les parties s'engagent à ce que la négociation de révision s'engage dans les 3 mois suivant la date de la demande de révision.

L'éventuel avenant de révision serait soumis aux conditions de validité conformément aux dispositions légales. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 14.3 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (actuellement prévues aux articles L.2261-9 du Code du travail et suivants) moyennant un préavis de trois mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente.

DS
AP LG

DS Initial DS
GT IB XZ

Article 14.4 Clause de sauvegarde / rendez vous

Les parties conviennent qu'en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche ou jurisprudentielles, impactant significativement les termes du présent accord, elles se réuniront pour en examiner les incidences et procéder, le cas échéant, à une éventuelle adaptation.

Article 14.5 Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des article L.2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes et pour dépôt auprès de la DREETS et du secrétariat du Conseil de Prud'hommes compétents.

Un exemplaire sera également remis à chaque Organisation Syndicale Représentative signataire.

Cet envoi sera complété de l'envoi d'un exemplaire sur support électronique.

Fait à Huningue, le 10 décembre 2024, en 5 exemplaires originaux

Pour la **Direction**,

Monsieur Imre BAJUSZ :

Signed by:
IMRE BAJUSZ
D7B93C7A4B60421...

Pour les **Organisations Syndicales**,

Alexandre PELLE, CFDT :

DocuSigned by:
Alexandre PELLE
6E23FB54A093465...

Eric BOULIER, CFE-CGC :

Cédric GENET, CFDT:

DocuSigned by:
Cédric GENET
63F3589E742B4D9...

Xavier ZIMMERMANN, CFTC:

DocuSigned by:
Xavier Zimmermann
0FCD8E74E4F3441...

Grégory TRENS, FO:

DocuSigned by:
Gregory Trens
32A2310942414D1...