

ACCORD SUR LE RYTHME DE TRAVAIL 2*8 CONTINU 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 Malik Brahimi, 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 ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

DS XZ	DS MBRL	Initial IB	DS EB
-------------------------	---------------------------	------------------------------	-------------------------

Préambule

La Société fait face à des enjeux industriels et stratégiques majeurs, liés notamment :

- à la continuité de l'approvisionnement du marché en médicaments afin d'éviter tout risque de rupture de stock, susceptible d'impacter la prise en charge des patients.
- à l'obligation de démontrer la compétitivité et la performance du site de Huningue dans un environnement concurrentiel accru, notamment vis-à-vis d'autres sites du Groupe,
- à la volonté de sécuriser durablement l'activité industrielle du site en garantissant sa capacité à approvisionner le marché de manière continue, fiable et dans le respect des exigences de qualité et de sécurité.

Les difficultés ou limitations de production peuvent entraîner :

- une perte de parts de marché,
- voire la remise en cause de la présence du produit Novartis au bénéfice de médicaments concurrents.

Dans ce contexte, la Direction a étudié différents scénarios d'organisation du travail en intégrant des salariés dans des groupes de travail, permettant d'augmenter la capacité de production et de renforcer la flexibilité opérationnelle, tout en préservant au mieux l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés concernés et en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En conséquence, les parties conviennent de mettre en place, à compter du 1^{er} mai 2026, une organisation du temps de travail en rythme continu alterné de type 2x8, selon le schéma suivant : trois journées du matin, trois journées d'après-midi et trois jours de repos (ci-après le « rythme 3M/3AM/3R »).

Article 1 : Périmètre de l'accord

La mise en œuvre du présent accord portant sur un nouveau rythme posté est applicable uniquement à la PU Perfusion.

Le présent accord n'ouvre pas la possibilité d'aménagements individuels incompatibles avec la continuité et la rotation des équipes (notamment temps partiel sur le rythme 3 matins – 3 après-midis – 3 repos et dispositifs TRA ; congé parental d'éducation à temps partiel), sauf obligation légale ou conventionnelle particulière.

DS DS Initial DS
XZ MBRL IB EB

Article 2 : Rythme de travail et organisation des équipes

Article 2.1 Construction du rythme de travail 3 matin-3 après-midi-3 repos

L'organisation retenue repose sur un cycle de 9 jours :

- 3 jours en équipe du matin,
- 3 jours en équipe de l'après-midi,
- 3 jours de repos.

Ce cycle se répète de manière continue sur l'année.

Les salariés sont répartis en 3 équipes appelées à se succéder selon ce cycle, avec un roulement permettant d'assurer la continuité de la production sur 7 jours. Le nombre d'équipes et leur composition sont déterminés par la Direction en fonction des besoins de production, dans le respect de la réglementation applicable.

Un exemple de planning type et les règles de construction du roulement figurent en Annexe 2.

Article 2.2 Temps de présence sur site

Les amplitudes horaires journalières sont les suivantes :

Équipe du matin (M) :

- Plage horaire : 5h40 – 13h20
- Temps de présence quotidien : 7h40

Équipe de l'après-midi (AM) :

- Plage horaire : 12h50 – 20h30
- Temps de présence quotidien : 7h40

Ces temps de présence incluent, les temps de pause, les temps d'habillage et de déshabillage, tels que définis aux articles ci-après.

Les horaires peuvent, le cas échéant, être adaptés exceptionnellement pour des raisons d'organisation, dans le respect de la durée maximale quotidienne de travail effectif et feront l'objet d'une information du CSE.

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

Article 3 : Temps de présence, temps de travail effectif et règles de décompte

3.1. Définition légale du temps de travail effectif

Conformément à l'article L.3121-1 du Code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié :

- est à la disposition de l'employeur
- se conforme à ses directives
- sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ce temps sert notamment de base :

- au calcul de la durée du travail
- au déclenchement des heures supplémentaires
- au calcul des droits à RTT lorsque applicables.

3.2. Définition légale du temps de présence

Le temps de présence correspond à l'amplitude quotidienne entre l'heure de début et l'heure de fin de poste (matin ou après-midi), soit 7h40 par jour dans le cadre du présent accord.

Ce temps comprend :

- du temps de travail effectif
- du temps de pause
- des temps d'habillage et de déshabillage.

3.3. Définition légale du temps de pause

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables, les salariés bénéficient d'un temps de pause de 30 minutes par jour :

- ce temps de pause n'est pas du temps de travail effectif,
- mais il est intégré dans le temps de présence et rémunéré.

3.4. Règles spécifiques du présent accord : assimilation de certains temps de présence au temps de travail effectif

3.4.1. Temps de pause

Les salariés bénéficient d'un temps de pause quotidien de 30 minutes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Pour l'application du présent accord, et dans la mesure où, pendant cette pause, le salarié demeure sur le lieu de travail ou dans les espaces définis par l'employeur, reste soumis aux règles d'organisation et de sécurité, et peut être amené à se conformer à des consignes liées à la continuité de l'activité, les Parties conviennent que ce temps de pause est comptabilisé comme temps de travail effectif, au sens des critères de l'article L.3121-1, conformément à l'article L.3121-2 du Code du travail.

3.4.2. Temps d'habillage et de déshabillage

Les salariés concernés par le présent accord sont soumis au port d'une tenue spécifique imposée par l'employeur, devant être enfilée et retirée sur le lieu de travail pour l'activité en zone de production ou zones associées.

Dans ce cadre, il est prévu un temps d'habillage/déshabillage total de 30 minutes par jour, selon la décomposition suivante :

- 9 minutes à la prise de poste et 9 minutes à la fin de la pause conventionnelle (habillage)
- 6 minutes à la prise de pause conventionnelle et 6 minutes à la fin de poste (déshabillage).

Pour l'application du présent accord, les Parties conviennent d'assimiler ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif, dès lors qu'ils sont imposés et organisés sur site dans le cadre du poste et de la continuité de service.

3.5. Modalités de décompte (badgeage)

Le temps de présence est décompté entre le badgeage d'arrivée et le badgeage de départ (début et fin de poste). Aucun badgeage n'est effectué pour marquer la pause.

Dans le cadre du présent accord, et conformément aux dispositions ci-dessus, les temps de pause et d'habillage/déshabillage, intégrés dans l'amplitude, sont inclus dans le temps de travail effectif retenu pour l'application du présent dispositif.

Article 4. Décompte du temps de travail et durée annuelle de référence

4.1. Principe général : assimilation du temps de présence au temps de travail effectif

Conformément au cadre légal applicable, les Parties conviennent que l'intégralité du temps de présence du salarié sur le site, pendant lequel il est à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles, est assimilée à du temps de travail effectif. Cette règle s'applique à l'ensemble des salariés relevant du présent accord, afin d'assurer une lecture simple, transparente et sécurisée du temps de travail au sein du rythme 2x8 continu.

4.2. Durée légale et référence annuelle

La durée légale hebdomadaire du travail demeure fixée à 35 heures pour un salarié à temps complet.

Dans le cadre d'une organisation du temps de travail reposant sur une période de référence annuelle, les Parties retiennent la durée annuelle légale de 1 607 heures comme seuil de référence obligatoire pour déterminer l'existence éventuelle d'heures supplémentaires.

Toute modification réglementaire ou conventionnelle affectant ce cadre fera l'objet d'un examen par la commission de suivi prévue à l'Article 12 du présent accord, afin de garantir la conformité permanente de l'organisation retenue.

4.3. Correspondance entre la durée annuelle et le nombre de jours travaillés dans le cycle

Le rythme 2x8 continu, tel que décrit dans le présent accord, conduit à un total annuel théorique de 209 jours travaillés. À titre strictement indicatif et pour permettre une traduction homogène dans les outils de planification ou de paie, le volume annuel de 1 603,03 heures correspond à une moyenne de 7 h 40 (7,67 en centième) par jour travaillé.

Cette conversion ne modifie en rien les règles légales d'appréciation des temps de travail ni les seuils de déclenchement des heures supplémentaires ; elle vise uniquement à assurer une cohérence de lecture entre le nombre de jours du cycle et la durée annuelle légale servant de référence.

4.4. Gestion des entrées, sorties et absences

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, ou en cas d'absence (maladie, accident, congé, parenté, etc.), un prorata sera appliqué sur la base annuelle de 1 607 heures, ou, par cohérence avec l'organisation en jours, sur la base des 209 jours travaillés ramenés à la période concernée.

Cette méthode garantit l'équité de traitement entre les salariés et l'exactitude du décompte du temps de travail dans les situations individuelles.

Les Parties rappellent que, conformément à ces dispositions, toute évolution réglementaire importante relative à la durée du travail fera l'objet d'une analyse commune et, le cas échéant, d'un ajustement formalisé du présent article.

Article 5 : Congés payés et jours de repos

5.1. Droits à congés payés

Dans le cadre du présent accord, les salariés concernés bénéficient de :

- 26 jours ouvrés de congés payés par année complète de travail effectif.

Les modalités de calcul et d'équivalence avec le rythme en jours travaillés/semaines sont détaillées en annexe 1 (calcul des congés payés).

5.2. Jours de repos supplémentaires

En complément des congés payés, il est accordé aux salariés relevant du présent accord :

- 9 jours de repos supplémentaires par an.

Ces jours de repos :

- sont octroyés par acquisition
- sont affectés à l'année civile
- ne sont pas de la même nature que les RTT, RCP, JDR
- ne sont pas récupérés lorsqu'ils tombent sur un jour férié

Leur consommation est organisée en veillant à concilier les besoins de service et les souhaits des salariés.

5.3. Modalités de consommation des congés payés

Par ailleurs, les Parties conviennent expressément que :

- lorsqu'un jour de congé payé est posé sur un jour férié, il est récupéré sauf si le jour férié est un dimanche

Pour les salariés affectés au rythme 2*8 continu la prise de congés payés sur ce rythme s'entend par référence à un cycle complet de travail, soit six jours correspondant aux six journées travaillées du cycle (3 jours en équipe du matin et 3 jours en équipe de l'après-midi).

En conséquence, la règle de récupération prévue ci-dessus, lorsqu'un jour de congé payé coïncide avec un jour férié (hors jour férié tombant un dimanche), n'a vocation à s'appliquer que lorsque le salarié a posé un cycle complet de congés payés (6 jours) couvrant la période incluant le jour férié ; la pose d'un congé payé isolé sur un jour férié n'est donc pas autorisée. Il est toutefois possible de solliciter la pose d'un jour de repos supplémentaire (article 5.2) isolé sur un jour férié, sous réserve de son autorisation par l'employeur, au regard des nécessités de service.

Il est en outre rappelé que l'organisation et la fixation des congés payés relèvent de la prérogative de l'employeur, dans le respect des dispositions légales et des nécessités de service ; les demandes de congés payés demeurent soumises à validation du management.

5.4. Incidence de l'arrêt maladie sur les jours de repos supplémentaires

Les Parties conviennent que les 9 jours de repos supplémentaires mentionnés à l'article 4.2 sont acquis en fonction du travail effectif réalisé sur l'année civile.

Ainsi :

- par tranche de 10 jours de travail effectif cumulé accomplis sur l'année civile, il est crédité 0,5 jour de repos supplémentaire, dans la limite de 9 jours par année civile.

En cas de demandes de congés (Jours de repos, CP) simultanées portant sur une même période, le manager recherchera en priorité une solution concertée avec les salariés concernés. À défaut d'accord, l'employeur arrêtera l'ordre de priorité selon les règles applicables aux congés payés et le communiquera aux salariés dans les conditions de délai applicables aux congés payés.

5.5. Incidence sur les bénéficiaires actuels du TRA

Les parties signataires conviennent de maintenir à titre exceptionnel pour l'année 2026 uniquement les bénéficiaires du TRA actuels.

À partir du 1er janvier 2027, l'intégralité des salariés travaillant sur ce rythme 2*8 continu ne pourra plus bénéficier d'un TRA.

5.6. Congé parental d'éducation à temps partiel

Conformément aux articles L.1225-47 et suivants du Code du travail, tout salarié remplissant les conditions légales bénéficie du droit de solliciter un congé parental d'éducation ou une réduction de sa durée du travail dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel (sans que la durée de travail puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires).

Les Parties rappellent toutefois que l'organisation du travail prévue par le présent accord, fondée sur la continuité de la production et la rotation des équipes selon le rythme 2*8 continu, n'est pas compatible avec un aménagement individuel de type congé parental d'éducation à temps partiel au sein de ce rythme, dès lors qu'il remettrait en cause la continuité et la succession des équipes.

En conséquence, et afin de garantir l'effectivité de ce droit, lorsque le salarié formule une demande de congé parental d'éducation à temps partiel, l'employeur proposera, dans la mesure des possibilités d'organisation et des postes disponibles, une solution alternative dans un horaire compatible (autre organisation du temps de travail / autre poste), permettant la mise en œuvre du congé parental à temps partiel dans le respect des dispositions légales.

Cette solution est mise en place dans des conditions équivalentes de protection attachées au congé parental d'éducation (notamment maintien du lien contractuel, droits associés au dispositif et garanties de retour prévues par la réglementation applicable). Les éléments de rémunération et avantages directement liés aux sujétions du rythme 2*8 continu seront dus uniquement pendant la période du congé parental d'éducation à temps partiel. À l'issue du congé, le salarié retournera obligatoirement dans le rythme 2*8 continu.

5.7. 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 25%.

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.

5.8. 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.

Par dérogation conventionnelle et afin d'assurer la continuité du service, les heures de travail effectif réalisées au-delà de 20h30 (heure de fin de l'équipe de l'après-midi) et correspondant au temps de recouvrement / passation lié à la prise d'astreinte constituent des heures supplémentaires.

Elles donnent lieu à une majoration de 50 % du taux horaire de base, appliquée au réel, et se substituant, pour ces heures, à la majoration de 25 % prévue pour les huit premières heures supplémentaires de la semaine. Elles sont, non cumulables avec les majorations prévues au précédent paragraphe de ce présent article, lesquelles ne s'appliquent pas à ces heures au-delà de 20h30 (heure de fin de l'équipe de l'après-midi) et correspondant au temps de recouvrement / passation lié à la prise d'astreinte.

Article 6 : Indemnité de panier jour

6.1. Principe et objet de l'indemnité de panier jour

Compte tenu du fait les conditions d'organisation du travail ne permettent pas de prendre les repas dans des conditions normale, une indemnité de panier jour est versée aux salariés affectés au rythme 2x8 continu. Cette indemnité revêt une nature indemnitaire et a pour objet de compenser les sujétions particulières liées au travail en équipes successives en raison de l'impossibilité matérielle d'accéder à un repas au prix habituellement pratiqué.

6.2. Montant et modalités d'attribution

L'indemnité de panier jour est fixée à 6 euros brut par jour travaillé.

Elle est versée exclusivement lorsque le salarié accomplit effectivement son service sur l'une des équipes du rythme 2x8 continu et lorsque les conditions d'exercice du poste génèrent le besoin de prise de repas sur le lieu de travail ou dans un contexte contraint.

L'indemnité est due au réel, c'est-à-dire strictement par journée effectivement travaillée sur le rythme 2x8 continu.

6.3. Absence d'assujettissement aux congés, absences et suspension du contrat

- l'indemnité de panier jour n'est pas due pendant les périodes d'absence, quelle qu'en soit la nature (congés payés, congés conventionnels, absences autorisées ou non autorisées, absences pour enfant malade, etc.)
- elle n'est pas versée pendant les périodes de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie, accident, congé maternité, paternité, congé parental, arrêt longue maladie ou toute autre suspension du contrat
- elle n'est pas intégrée dans l'assiette des congés payés, ni dans celle des majorations ou primes conventionnelles ou légales (repos compensateur, 13e mois, prime d'ancienneté, indemnités de rupture, etc.),

L'indemnité de panier jour est versée uniquement en cas de travail effectif.

6.4. Exclusions et cumul

L'indemnité de panier jour ne se cumule pas avec :

- une indemnité de repas de même nature déjà versée au salarié pour la même journée ;
- tout dispositif de restauration dont la prise en charge par l'employeur supprime la sujétion

Article 7 : Prime liée au rythme de travail

7.1. Objet de la prime forfaitaire

La mise en place du rythme de travail « 3 matins – 3 après-midis – 3 repos » entraîne pour les salariés les contraintes suivantes :

- alternance des horaires (matin / après-midi) avec rotation régulière des équipes,
- travail certains dimanches et jours fériés
- Les 20 minutes de l'horaire du matin sont considérées comme du travail de nuit au sens de l'article 2 de l'accord de branche du 15 mai 2002 relatif au travail de nuit (Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique – IDCC 176), et de l'article L.3122-2 du Code du travail.

Ces contraintes, inhérentes aux besoins d'organisation de la production et à la continuité des activités, constituent des sujétions spécifiques justifiant le versement d'une prime forfaitaire liée au rythme de travail.

La prime forfaitaire est un complément de rémunération versé en contrepartie des sujétions attachées à l'affectation au rythme « 3 matins – 3 après-midis – 3 repos ». En conséquence, son versement est strictement subordonné à l'existence de ces sujétions : elle est due uniquement pour les périodes au cours desquelles le salarié demeure affecté auxdits rythmes et soumis aux contraintes qu'il implique ; elle n'est pas due lorsque le salarié n'est plus affecté à ce rythme et ne

supporte plus les sujétions correspondantes.

Pendant les congés payés, la prime forfaitaire est maintenue au titre de l'indemnité de congés payés, conformément à l'article L.3141-24 du Code du travail, qui garantit une indemnité au moins égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, et au principe selon lequel la rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés comprend les primes et indemnités versées en complément du salaire lorsqu'elles sont versées en contrepartie ou à l'occasion du travail.

La prime forfaitaire est également maintenue pendant les jours de repos prévus au planning du rythme ainsi que pendant les jours de repos supplémentaires attribués au titre du présent accord, dès lors que le salarié demeure affecté auxdits rythme. Elle est également maintenue selon les dispositions et modalités de l'article 9 de cet accord.

7.2. Montant et assiette de la prime forfaitaire

Les Parties conviennent du versement d'une prime de 25 % calculée comme suit :

- Taux de 25 % appliqué au salaire mensuel (salaire de base + le cas échéant, prime d'ancienneté, selon les règles habituellement appliquées sur le site).

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.

7.3. Dispositions liées au calcul des montants de participation et d'intéressement

La prime forfaitaire de 25% sera intégrée dans l'assiette de calcul de l'intéressement et de la participation.

Article 8 : Définition et mise en place de la « pause-café »

Article 8.1 Définition

La « pause-café » du présent accord vient s'ajouter à la pause conventionnelle de 30 minutes, et désigne une interruption journalière du travail, d'une durée maximale de 10 minutes, prise individuellement ou collectivement, destinée notamment à permettre aux salariés de s'hydrater et de se restaurer légèrement, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité applicables à leur secteur d'activité.

Il est rappelé que les temps de pause, d'habillage et de déshabillage sont rémunérés au taux horaire habituel, conformément à l'article 4.1 assimilation du temps de présence au temps de travail effectif.

Article 8.2. Modalités de prise de la « pause-café »

Il est instauré, à compter de la date de signature du présent accord, une « pause-café » journalière dans les conditions décrites ci-dessous :

- la pause-café est accordée chaque jour travaillé, pour une durée maximale de 10 minutes, à un moment compatible avec les nécessités du service et la continuité de l'activité. Le dépassement de cette durée pourrait exposer le collaborateur aux différentes sanctions prévues dans le Règlement Intérieur,
- un temps supplémentaire de 15 minutes (habillage + déshabillage) est accordé, distinct de la pause-café,
- la prise de la pause est conditionnée à l'information et à l'accord préalable du manager, afin de garantir la continuité des activités et la sécurité des installations,
- la production et la sécurité des installations demeurent prioritaires. À ce titre, la pause peut être décalée ou, à titre exceptionnel, supprimée sur un poste donné lorsque les contraintes opérationnelles l'exigent. La gestion de cette pause et de ses éventuels aménagements demeure sous la responsabilité exclusive du management,
- l'octroi de cette pause-café est conditionné par le bénéfice de la pause principale (soit un minimum de 6 heures de travail dans la journée)
- la pause-café ne peut être fractionnée, ni reportée d'un jour sur l'autre, mais peut être couplée à la pause conventionnelle sous réserve d'autorisation managériale
- les modalités pratiques de la prise de cette pause-café sont identiques à celles de la pause conventionnelle.

Article 9 : Prime forfaitaire d'équipe et modalités de calcul

Article 9.1 Principes généraux

Les salariés travaillant en horaires 2*8 continu bénéficient d'une prime forfaitaire d'équipe destinée à compenser les contraintes spécifiques liées à l'organisation du travail (travail posté, travail de nuit, travail en continu, etc.), conformément aux usages et accords en vigueur.

Article 9.2 Montants applicables

À la date de signature du présent accord, le taux de la prime forfaitaire de l'horaire 2*8 continu est de 25 % du (salaire de base + ancienneté).

Article 9.3 Paiement sur la base du temps effectivement travaillé

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la prime d'équipe sera calculée mensuellement sur la base du temps effectivement travaillé, hors absences impactantes.

Les absences mentionnées en Annexe 3 continueront à générer la prime forfaitaire dans les mêmes conditions qu'avant la signature du présent accord.

Article 10 : Impact d'une absence sur la prime d'équipe

Pour chaque journée d'absence non rémunérée, la prime d'équipe mensuelle sera réduite au prorata temporis, selon la formule suivante :

% de la prime = (nombre moyen de jours travaillés par mois) / (taux de prime applicable)

Il est entendu que quel que soit le nombre de jours d'absence sur un mois considéré la majoration d'équipe pour un mois ne pourra jamais être inférieure à 0.

Article 10.1 Horaire en 2x8 continu

Nombre moyen de jours travaillés/mois : 17,42 jours (voir détail en Annexe 1)

Impact d'une journée absence : $25\% \times (1/17,42) = 1,44$ points de prime en moins.

Article 11 : Prime « présentéisme »

Article 11.1 Objet de la prime de « présentéisme »

Afin de renforcer la reconnaissance de l'engagement effectif des salariés, d'encourager la réduction de l'absentéisme, et de financer la mise en place de la « pause-café » il est instauré une prime dite de « présentéisme » au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat CDI et CDD travaillant en 2*8 continu, tels que définis à l'article 1 du présent accord.

Cette prime a pour objet de valoriser collectivement la présence et la continuité de service dans ces organisations de travail.

Article 11.2 Périmètre et modalités de déclenchement

La prime de présentéisme est déclenchée individuellement et uniquement pour les collaborateurs travaillant dans le rythme d'équipe 2x8 continu, dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le salarié réalise des journées de travail planifiées dans le rythme 2x8 continu et sa présence est constatée par le dispositif de badgeage / pointage
- le salarié ne présente aucune absence impactante, à l'exception :
 - des absences assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou les conventions applicables,
 - et des absences neutralisées au titre de la « franchise annuelle » définie à l'article 9.4 du présent accord,
- selon les modalités précisées en annexe ;

La prime de présentéisme est calculée conformément aux modalités précisées en annexe 4, notamment en ce qui concerne la définition des absences impactantes.

Situation particulière des collaborateurs titulaires d'un contrat CDI ou CDD qui changent de rythme ou quittent les effectifs :

- En cas d'entrée dans le rythme concerné par la prime en cours de mois, la prime est due à compter de la première journée éligible (journée planifiée dans le 2x8 continu) réalisée dans le rythme, selon les règles ci-dessus.
- En cas de sortie du rythme en cours de mois, la prime est due jusqu'à la dernière journée éligible réalisée dans le rythme, selon les règles ci-dessus.
- En cas de changement de rythme, seules les journées planifiées et réalisées dans le rythme 2x8 continu ouvrent droit à la prime.

Article 11.3 Montant, périodicité et conditions de versement (prime journalière)

La prime de présentéisme est fixée à 5,75 euros bruts par journée travaillée éligible.

Définition de la « journée travaillée éligible » :

- Est considérée comme « journée travaillée éligible » toute journée planifiée dans le rythme 2x8 continu et effectivement réalisée, la présence étant constatée par badgeage / pointage (ou dispositif équivalent).

La prime de présentéisme est due dès lors que le salarié a réalisé au moins trois heures trente minutes de travail effectif sur la journée considérée.

Périodicité et versement :

- La prime est calculée mensuellement sur la base des journées éligibles du mois considéré (y compris, le cas échéant, les journées assimilées/neutralisées dans les conditions de l'article 10.4 et de l'annexe).
- Elle est versée sur la paie du mois suivant (M+1), sauf contraintes techniques de paie dûment justifiées pouvant conduire à un décalage d'un mois maximum.

Montant annuel indicatif :

Sous réserve d'absence impactante (hors absences assimilées à du temps de travail effectif et hors franchise annuelle neutralisée), le montant annuel théorique peut atteindre 1 201,75 euros bruts, correspondant à 5,75 euros bruts x 209 journées théoriques travaillées sur l'année civile.

Article 11.4 Neutralisation des premiers jours d'absence sur l'année calendaire (« franchise annuelle »)

La nature de nos activités ne permet pas de travailler en zone de production en cas de maladie, même bénigne. C'est pourquoi les Parties signataires ont décidé la mise en place d'une « franchise annuelle » de jours d'absence neutralisés, qui n'impactera pas le bénéfice du bonus annuel, dans les conditions ci-dessous.

Compte tenu du nombre de jours effectivement travaillés au cours de l'année, il est convenu que :

- cinq jours d'absence pour maladie sont neutralisés par année civile ;
- deux jours d'absence pour enfant malade sont neutralisés, sous réserve de la production d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du salarié ;
- un jour d'absence supplémentaire pour enfant malade est neutralisé par enfant supplémentaire, dans les mêmes conditions.

Modalités d'application de la franchise :

Les jours d'absence neutralisés au titre de la franchise annuelle sont traités dans la limite annuelle fixée ci-dessus, et selon les modalités de calcul précisées en annexe 4.

Toute absence impactante au-delà des jours neutralisés mentionnés ci-dessus, même d'une seule journée (ou fraction de journée), entraîne la non-attribution de la prime au titre de la journée (ou fraction de journée) concernée, selon les règles de l'annexe 4.

Les autres motifs d'absence et leur impact sur l'éligibilité à la prime sont précisés en annexe, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Cas particuliers des collaborateurs en « longue absence »

Les Parties conviennent que les absences prolongées doivent être traitées de manière spécifique afin de garantir l'équité.

Toutefois, la durée exacte d'un arrêt ne pouvant être connue dès son début, il est arrêté ce qui suit :

- en cas d'arrêt continu supérieur à trois mois calendaires entraînant le basculement sous le régime de prévoyance, les montants de la prime forfaitaire non versés pendant les trois premiers mois d'absence pourront être compensés à hauteur de 90 % ;
- cette compensation est versée en une seule fois, au plus tard 2 mois après le déclenchement des indemnités prévoyance ;
- les absences inférieures à trois mois restent soumises aux règles générales prévues au présent article et à l'annexe 4 ;
- par dérogation plus favorable, dès lors que l'employeur dispose d'un justificatif médical attestant que l'absence a atteint ou est prévue pour atteindre trois mois calendaires

continus, le salarié bénéficiera, au titre de ces trois premiers mois, de l'intégralité des montants de prime de présentéisme journalière ; lorsque ce justificatif est produit postérieurement au début de l'absence, une régularisation est opérée afin de porter la compensation à 100 %.

En cas de symptômes compatibles avec une affection infectieuse bénigne et en l'absence de fièvre (ex. rhume, toux, etc.), le salarié, conformément aux règles d'hygiène pharmaceutique (BPF) applicables sur le site et au règlement intérieur, doit signaler son état de santé selon les modalités prévues. Dans cette situation, l'accès aux zones de production / zones à atmosphère contrôlée peut être restreint ; le salarié pourra toutefois, sous réserve de l'organisation du service, être affecté à des activités réalisées hors zone, notamment des activités documentaires telles que la prise de connaissance et/ou la revue de procédures (SOP).

Article 11.5 Bonus annuel complémentaire

Lorsque, sur la période de référence allant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, le salarié n'a enregistré aucune absence considérée comme impactante sur l'ensemble de l'exercice, à l'exception des absences suivantes :

- absences assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou les conventions applicables ;
- et absences neutralisées au titre de la franchise annuelle prévue à l'article 11.4,

il lui sera versé un bonus annuel complémentaire de 400 euros bruts.

Ce bonus est versé en juillet de l'année N+1, après vérification des droits sur l'ensemble de l'année civile N.

Le salarié doit être présent dans l'entreprise au moment du versement pour pouvoir prétendre au bonus.

Article 11.6 Nature de la prime et régime social et fiscal

La prime de présentéisme (journalière) et le bonus annuel complémentaire présentent le caractère d'éléments de rémunération soumis aux cotisations sociales et impositions applicables, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur à la date de leur versement.

Ces primes ne se substituent à aucun élément de rémunération existant, individuel ou collectif, quel qu'en soit la nature.

La prime de présentéisme et le bonus annuel complémentaire afférent sont exclus de la rémunération de référence utilisée, le cas échéant, pour le calcul de l'intéressement et de la participation ; ils sont également exclus du salaire de référence retenu pour le calcul de la prime Evolve

Article 12 : Dispositions relatives au planning et à l'information des salariés

Un planning des équipes et des cycles (3 matins / 3 après-midis / 3 repos) est établi annuellement par la Direction pour le service concerné. Il mentionne :

- les jours de travail en équipe matin,
- les jours de travail en équipe après-midi,
- les jours de repos.

Le planning est communiqué aux salariés concernés dans un délai permettant l'organisation de leur vie personnelle, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au délai de prévenance en matière de modification d'horaires.

Toute adaptation rendue nécessaire par des contraintes de production ou de service fera l'objet d'une information des salariés et de leurs représentants, dans le respect des délais de prévenance applicables.

Article 13 : Dispositions diverses

13.1. Date d'application de la période d'acquisition des CP selon les modalités de l'accord 2*8 continu

L'acquisition des congés payés conformément aux dispositions du présent accord s'appliquera à compter du 1er juin 2026 et jusqu'au 31 mai 2027. Ces dispositions seront reconduites de manière identique pour les périodes d'acquisition ultérieures, sauf dénonciation ou révision du présent accord conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur

13.2. Avenants aux contrats de travail

La mise en œuvre du présent accord, lorsqu'elle modifie les horaires ou le rythme de travail contractuellement prévus, nécessitera la signature d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés, lequel sera soumis individuellement à chacun.

L'entreprise s'engage à rechercher une solution permettant, dans la mesure du possible, de répondre aux salariés non-signataires, en tenant compte des contraintes d'organisation et de continuité d'activité.

Article 14 : Clause de sortie du rythme 2x8 continu et modalités afférentes

14.1. Clause de sortie exceptionnelle au cours de la première année suivant l'entrée en vigueur de l'accord

Pendant la première année suivant l'entrée en vigueur du présent accord, les demandes de sortie du rythme 2x8 continu demeurent possibles, sous réserve des nécessités de service, de la continuité d'activité et des contraintes d'organisation.

La Direction pourra, le cas échéant, organiser les sorties de manière progressive afin de préserver la stabilité des équipes et la continuité de la production, notamment en cas de demandes multiples sur une même période.

Lorsque plusieurs demandes sont formulées simultanément, celles-ci seront départagées selon les critères objectifs et non discriminatoires suivants :

- la date de réception de la demande complète ;
- à date identique, l'ancienneté d'affectation au rythme 2x8 continu
- et l'ancienneté dans l'entreprise.

La décision sera notifiée au salarié et pourra être motivée au regard des critères ci-dessus.

Régime de dégressivité applicable :

Il est expressément convenu que, lorsque la sortie intervient au cours de cette première année :

- aucune dégressivité n'est applicable à la prime forfaitaire de 25%
- seule la prime forfaitaire attachée à l'ancien rythme 2x8 (taux actuel de 7,5 %) fait l'objet d'un maintien temporaire, sans qu'elle ne bénéficie du régime de dégressivité prévu aux articles 13.2 et 13.3 ;

14.2. Dégressivité de la prime forfaitaire applicable en cas de sortie du rythme à l'initiative de l'employeur (régime existant sur 3 ans)

Une dégressivité de la prime forfaitaire liée au rythme peut être appliquée lorsque la sortie du rythme 2x8 continu :

- intervient après la première année d'application du présent accord, et
- est initiée par l'employeur, pour un motif lié à l'organisation du travail ou aux nécessités de service
- ou avis médical.

Dans ce cas, la dégressivité s'applique dans les conditions et selon l'échéancier déjà en vigueur, à savoir :

- 1re année suivant la sortie : maintien à 100 % de la prime forfaitaire,
- 2e année : maintien à 66 %,
- 3e année : maintien à 33 %,
- au-delà : la prime n'est plus due.

Ce régime constitue une mesure d'accompagnement spécifique applicable uniquement lorsque la sortie du rythme résulte d'une décision de l'employeur.

14.3. Dégressivité applicable en cas de sortie à l'initiative du salarié

Lorsque la demande de sortie du rythme 2x8 continu est formulée à l'initiative du salarié et intervient après la première année d'application du présent accord, une dégressivité spécifique et distincte s'applique.

La prime forfaitaire sera alors maintenue de manière dégressive pendant une période totale de douze mois à compter de la date effective de sortie du rythme, selon l'échéancier suivant :

- pendant les trois (3) premiers mois : maintien à 100 % du montant de la prime ;
- du quatrième (4e) au huitième (8e) mois : maintien à 50 % ;
- du neuvième (9e) au douzième (12e) mois : maintien à 25 %.

À l'issue de cette période de douze mois, la prime forfaitaire n'est plus due.

14.4. Rappel du principe général

Il est rappelé que la prime forfaitaire est liée aux sujétions propres au rythme 2x8 continu et n'est due que lorsque le salarié demeure effectivement affecté à ce rythme.

Les régimes dérogatoires de dégressivité prévus aux articles 14.1, 14.2 et 14.3 constituent des exceptions strictement limitées aux cas qu'ils visent.

Article 15 – Commission paritaire de suivi du présent accord

15.1. Mise en place et composition

Les Parties conviennent de mettre en place une commission paritaire de suivi, distincte des autres commissions éventuellement existantes sur le site.

Cette commission est composée :

- de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord
- d'un nombre maximal de représentants de la Direction équivalent au nombre total de représentants des organisations syndicales.

Chaque Partie pourra, le cas échéant, se faire assister d'un invité en cas de besoin, sans voix délibérative.

15.2. Missions

La commission de suivi a pour missions :

- d'examiner les conditions de mise en œuvre du rythme « 3 matins – 3 après-midis – 3 repos » et les éventuelles difficultés d'application du présent accord
- de suivre, sur la base d'indicateurs consolidés, les effets du dispositif (notamment sur l'organisation du travail, l'absentéisme, et l'application des dispositions relatives aux primes et aux jours de repos supplémentaires)
- de formuler, le cas échéant, toutes suggestions utiles visant à faciliter la bonne application de l'accord, y compris des propositions d'ajustements à discuter dans le cadre des procédures de révision prévues au présent accord.

15.3. Confidentialité – Données individuelles

Lorsque les échanges de la commission portent sur des éléments à caractère nominatif ou individuel, les informations et débats correspondants sont couverts par une obligation de confidentialité.

Les comptes rendus de la commission, lorsqu'ils sont communiqués au CSE ou à toute autre instance, le sont sous une forme anonymisée.

15.4. Périodicité et fonctionnement

La commission de suivi se réunit au minimum une fois par an pendant la durée d'application du présent accord.

Par dérogation, au cours de la première année de mise en œuvre du présent accord, la commission de suivi se réunira en septembre 2026 et en janvier 2027.

Elle peut également être réunie jusqu'à trois fois supplémentaires par an à la demande d'au moins deux organisations syndicales signataires, ou à la demande de la Direction, en cas de difficulté d'application ou d'élément nécessitant un examen particulier.

15.5. Information du CSE

Un bilan annuel de la mise en œuvre du présent accord, intégrant les travaux de la commission de suivi et les principaux constats, sera présenté au CSE du mois de mars de l'année N+1. Ce bilan annuel inclura :

- Les données quantitatives et qualitatives recueillies
- Les éventuelles propositions d'ajustement du dispositif
- Un retour d'expérience des salariés concernés

Article 16 : Durée, révision et dénonciation

16.1. Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} mai 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

16.2. Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail, à l'initiative de l'une ou l'autre des Parties signataires.

Toute demande de révision devra être formulée par écrit, préciser les points concernés et être accompagnée de propositions d'aménagements. Une négociation sera ouverte dans un délai raisonnable après réception de la demande.

16.3. 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.

16.4 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.

16.5 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, en 5 exemplaires originaux

Pour **la Direction**,

Monsieur Imre BAJUSZ :

27-févr.-2026 | 2:02:14 PM GMT

Signed by:
IMRE BAJUSZ
D7B93C7A4B60421...

Pour **les Organisations Syndicales**,

Alexandre PELLE, CFDT :

Cédric GENET, CFDT :

Eric BOULIER, CFE-CGC :

27-févr.-2026 | 5:07:52 PM GMT

DocuSigned by:
Eric Boul
BF47B85ECE8D45F...

Xavier ZIMMERMANN, CFTC:

Malik BRAHIMI, FO:

02-Mar-2026 | 7:40:45 AM GMT

DocuSigned by:
Xavier Zimmermann
0FCD8E74E4F3441...

27-févr.-2026 | 5:05:28 PM GMT

DocuSigned by:
malik brahimi
BA0E083838B5474...

Annexe 1 – Calculs d’horaires (temps de présence et temps de travail effectif) et jours travaillés

1. Rappels sur le cycle et le nombre de jours travaillés

- Cycle : **3 matins + 3 après-midis + 3 repos = 9 jours**
- Jours de travail par cycle : **6 jours** (3 matins + 3 après-midis)

Calcul du nombre de jours réellement travaillés moyen sur 10 ans (méthode inchangée)

- 10 ans : **3 653 jours** (7 années de 365 jours + 3 années de 366 jours)
- Nombre de cycles sur 10 ans : **$3\,653 \div 9 \approx 405,88$ cycles**
- Total jours de travail sur 10 ans (avant congés) : **$405,88 \times 6 = 2\,435,33$ jours**
- Congés payés : **$25,5 \times 10 = 255$ jours**
- Jours réellement travaillés sur 10 ans : **$2\,435,33 - 255 = 2\,180,33$ jours**
- **Moyenne annuelle : $2\,180,33 \div 10 = 218,33$ jours/an** (arrondi : 218 jours/an)

Nombre de jours travaillés retenu pour l’accord

- **$218 \text{ jours/an} - 9 \text{ jours de repos supplémentaires} = 209 \text{ jours travaillés/an}$**

2. Congés payés – Règle d’équivalence avec le rythme

Nombre moyen de jours travaillés par semaine calendaire (méthode inchangée)

- 7 cycles = 63 jours = 9 semaines
- Jours travaillés sur 9 semaines : $7 \times 6 = 42$ jours
- Donc : **$42 \div 9 = 4,66$ jours travaillés/semaine**

Droit à congés payés dans le cadre du présent accord

- 5 semaines $\times 4,66 = 23,33$ jours
 - 2 jours supplémentaires = **25,33 jours**, arrondi à **26 jours**

3. Jours fériés travaillés (Alsace) – estimation moyenne

- Jours fériés/an : **13**
- Proportion de jours travaillés dans le cycle : $6/9 \approx 66,7 \%$
- **Jours fériés travaillés/an : $13 \times 6/9 \approx 8,67$ jours/an**
- Sur 10 ans : **86,7 jours fériés travaillés**

Annexe 2 : Exemple Planning 2*8

continu

Jan-2026					Feb-2026					Mar-2026				
		EQ1	EQ2	EQ3			EQ1	EQ2	EQ3			EQ1	EQ2	EQ3
Jeudi	1	M	AM		Dimanche	1	AM		M	Dimanche	1	AM		M
Vendredi	2	M	AM		Lundi	2	AM		M	Lundi	2		M	AM
Samedi	3	M	AM		Mardi	3		M	AM	Mardi	3		M	AM
Dimanche	4	AM		M	Mercredi	4		M	AM	Mercredi	4		M	AM
Lundi	5	AM		M	Jeudi	5		M	AM	Jeudi	5	M	AM	
Mardi	6	AM		M	Vendredi	6	M	AM		Vendredi	6	M	AM	
Mercredi	7		M	AM	Samedi	7	M	AM		Samedi	7	M	AM	
Jeudi	8		M	AM	Dimanche	8	M	AM		Dimanche	8	AM		M
Vendredi	9		M	AM	Lundi	9	AM		M	Lundi	9	AM		M
Samedi	10	M	AM		Mardi	10	AM		M	Mardi	10	AM		M
Dimanche	11	M	AM		Mercredi	11	AM		M	Mercredi	11		M	AM
Lundi	12	M	AM		Jeudi	12		M	AM	Jeudi	12		M	AM
Mardi	13	AM		M	Vendredi	13		M	AM	Vendredi	13		M	AM
Mercredi	14	AM		M	Samedi	14		M	AM	Samedi	14	M	AM	
Jeudi	15	AM		M	Dimanche	15	M	AM		Dimanche	15	M	AM	
Vendredi	16		M	AM	Lundi	16	M	AM		Lundi	16	M	AM	
Samedi	17		M	AM	Mardi	17	M	AM		Mardi	17	AM		M
Dimanche	18		M	AM	Mercredi	18	AM		M	Mercredi	18	AM		M
Lundi	19	M	AM		Jeudi	19	AM		M	Jeudi	19	AM		M
Mardi	20	M	AM		Vendredi	20	AM		M	Vendredi	20		M	AM
Mercredi	21	M	AM		Samedi	21		M	AM	Samedi	21		M	AM
Jeudi	22	AM		M	Dimanche	22		M	AM	Dimanche	22		M	AM
Vendredi	23	AM		M	Lundi	23		M	AM	Lundi	23	M	AM	
Samedi	24	AM		M	Mardi	24	M	AM		Mardi	24	M	AM	
Dimanche	25		M	AM	Mercredi	25	M	AM		Mercredi	25	M	AM	
Lundi	26		M	AM	Jeudi	26	M	AM		Jeudi	26	AM		M
Mardi	27		M	AM	Vendredi	27	AM		M	Vendredi	27	AM		M
Mercredi	28	M	AM		Samedi	28	AM		M	Samedi	28	AM		M
Jeudi	29	M	AM							Dimanche	29		M	AM
Vendredi	30	M	AM							Lundi	30		M	AM
Samedi	31	AM		M						Mardi	31		M	AM

Apr-2026					May-2026					juin-2026				
		EQ1	EQ2	EQ3			EQ1	EQ2	EQ3			EQ1	EQ2	EQ3
Mercredi	1	M	AM		Vendredi	1	AM		M	Lundi	1		M	AM
Jeudi	2	M	AM		Samedi	2	AM		M	Mardi	2		M	AM
Vendredi	3	M	AM		Dimanche	3	AM		M	Mercredi	3	M	AM	
Samedi	4	AM		M	Lundi	4		M	AM	Jeudi	4	M	AM	
Dimanche	5	AM		M	Mardi	5		M	AM	Vendredi	5	M	AM	
Lundi	6	AM		M	Mercredi	6		M	AM	Samedi	6	AM		M
Mardi	7		M	AM	Jeudi	7	M	AM		Dimanche	7	AM		M
Mercredi	8		M	AM	Vendredi	8	M	AM		Lundi	8	AM		M
Jeudi	9		M	AM	Samedi	9	M	AM		Mardi	9		M	AM
Vendredi	10	M	AM		Dimanche	10	AM		M	Mercredi	10		M	AM
Samedi	11	M	AM		Lundi	11	AM		M	Jeudi	11		M	AM
Dimanche	12	M	AM		Mardi	12	AM		M	Vendredi	12	M	AM	
Lundi	13	AM		M	Mercredi	13		M	AM	Samedi	13	M	AM	
Mardi	14	AM		M	Jeudi	14		M	AM	Dimanche	14	M	AM	
Mercredi	15	AM		M	Vendredi	15		M	AM	Lundi	15	AM		M
Jeudi	16		M	AM	Samedi	16	M	AM		Mardi	16	AM		M
Vendredi	17		M	AM	Dimanche	17	M	AM		Mercredi	17	AM		M
Samedi	18		M	AM	Lundi	18	M	AM		Jeudi	18		M	AM
Dimanche	19	M	AM		Mardi	19	AM		M	Vendredi	19		M	AM
Lundi	20	M	AM		Mercredi	20	AM		M	Samedi	20		M	AM
Mardi	21	M	AM		Jeudi	21	AM		M	Dimanche	21	M	AM	
Mercredi	22	AM		M	Vendredi	22		M	AM	Lundi	22	M	AM	
Jeudi	23	AM		M	Samedi	23		M	AM	Mardi	23	M	AM	
Vendredi	24	AM		M	Dimanche	24		M	AM	Mercredi	24	AM		M
Samedi	25		M	AM	Lundi	25	M	AM		Jeudi	25	AM		M
Dimanche	26		M	AM	Mardi	26	M	AM		Vendredi	26	AM		M
Lundi	27		M	AM	Mercredi	27	M	AM		Samedi	27		M	AM
Mardi	28	M	AM		Jeudi	28	AM		M	Dimanche	28		M	AM
Mercredi	29	M	AM		Vendredi	29	AM		M	Lundi	29		AM	AM
Jeudi	30	M	AM		Samedi	30	AM		M	Mardi	30	M	AM	
					Dimanche	31		M	AM					

juil-2026					Aug-2026					sept-2026				
		EQ1	EQ2	EQ3			EQ1	EQ2	EQ3			EQ1	EQ2	EQ3
Mercredi	1	M	AM		Samedi	1	AM		M	Mardi	1	M	AM	
Jeudi	2	M	AM		Dimanche	2		M	AM	Mercredi	2	M	AM	
Vendredi	3	AM		M		3		M	AM	Jeudi	3	M	AM	
Samedi	4	AM		M	Mardi	4		M	AM	Vendredi	4	AM		M
Dimanche	5	AM		M	Mercredi	5	M	AM		Samedi	5	AM		M
Lundi	6		M	AM	Jeudi	6	M	AM		Dimanche	6	AM		M
Mardi	7		M	AM	Vendredi	7	M	AM		Lundi	7		M	AM
Mercredi	8		M	AM	Samedi	8	AM		M	Mardi	8		M	AM
Jeudi	9	M	AM		Dimanche	9	AM		M	Mercredi	9		M	AM
Vendredi	10	M	AM		Lundi	10	AM		M	Jeudi	10	M	AM	
Samedi	11	M	AM		Mardi	11		M	AM	Vendredi	11	M	AM	
Dimanche	12	AM		M	Mercredi	12		M	AM	Samedi	12	M	AM	
Lundi	13	AM		M	Jeudi	13		M	AM	Dimanche	13	AM		M
Mardi	14	AM		M	Vendredi	14	M	AM		Lundi	14	AM		M
Mercredi	15		M	AM	Samedi	15	M	AM		Mardi	15	AM		M
Jeudi	16		M	AM	Dimanche	16	M	AM		Mercredi	16		M	AM
Vendredi	17		M	AM	Lundi	17	AM		M	Jeudi	17		M	AM
Samedi	18	M	AM		Mardi	18	AM		M	Vendredi	18		M	AM
Dimanche	19	M	AM		Mercredi	19	AM		M	Samedi	19	M	AM	
Lundi	20	M	AM		Jeudi	20		M	AM	Dimanche	20	M	AM	
Mardi	21	AM		M	Vendredi	21		M	AM	Lundi	21	M	AM	
Mercredi	22	AM		M	Samedi	22		M	AM	Mardi	22	AM		M
Jeudi	23	AM		M	Dimanche	23	M	AM		Mercredi	23	AM		M
Vendredi	24		M	AM	Lundi	24	M	AM		Jeudi	24	AM		M
Samedi	25		M	AM	Mardi	25	M	AM		Vendredi	25		M	AM
Dimanche	26		M	AM	Mercredi	26	AM		M	Samedi	26		M	AM
Lundi	27	M	AM		Jeudi	27	AM		M	Dimanche	27		M	AM
Mardi	28	M	AM		Vendredi	28	AM		M	Lundi	28	M	AM	
Mercredi	29	M	AM		Samedi	29		M	AM	Mardi	29	M	AM	
Jeudi	30	AM		M	Dimanche	30		M	AM	Mercredi	30	M	AM	
Vendredi	31	AM		M	Lundi	31		M	AM					

oct-2026					nov-2026					Dec-2026				
		EQ1	EQ2	EQ3			EQ1	EQ2	EQ3			EQ1	EQ2	EQ3
Jeudi	1	AM		M	Dimanche	1		M	AM	Mardi	1	M		AM
Vendredi	2	AM		M	Lundi	2		M	AM	Mercredi	2	M		AM
Samedi	3	AM		M	Mardi	3	M	AM		Jeudi	3	AM	M	
Dimanche	4		M	AM	Mercredi	4	M	AM		Vendredi	4	AM	M	
Lundi	5		M	AM	Jeudi	5	M	AM		Samedi	5	AM	M	
Mardi	6		M	AM	Vendredi	6	AM		M	Dimanche	6		AM	M
Mercredi	7	M	AM		Samedi	7	AM		M	Lundi	7		AM	M
Jeudi	8	M	AM		Dimanche	8	AM		M	Mardi	8		AM	M
Vendredi	9	M	AM		Lundi	9		M	AM	Mercredi	9	M		AM
Samedi	10	AM		M	Mardi	10		M	AM	Jeudi	10	M		AM
Dimanche	11	AM		M	Mercredi	11		M	AM	Vendredi	11	M		AM
Lundi	12	AM		M	Jeudi	12	M	AM		Samedi	12	AM	M	
Mardi	13		M	AM	Vendredi	13	M	AM		Dimanche	13	AM	M	
Mercredi	14		M	AM	Samedi	14	M	AM		Lundi	14	AM	M	
Jeudi	15		M	AM	Dimanche	15	AM		M	Mardi	15		AM	M
Vendredi	16	M	AM		Lundi	16	AM		M	Mercredi	16		AM	M
Samedi	17	M	AM		Mardi	17	AM		M	Jeudi	17		AM	M
Dimanche	18	M	AM		Mercredi	18		M	AM	Vendredi	18	M		AM
Lundi	19	AM		M	Jeudi	19		M	AM	Samedi	19	M		AM
Mardi	20	AM		M	Vendredi	20		M	AM	Dimanche	20	M		AM
Mercredi	21	AM		M	Samedi	21	M	AM		Lundi	21	AM	M	
Jeudi	22		M	AM	Dimanche	22	M	AM		Mardi	22	AM	M	
Vendredi	23		M	AM	Lundi	23	M	AM		Mercredi	23	AM	M	
Samedi	24		M	AM	Mardi	24	AM		M	Jeudi	24		AM	M
Dimanche	25	M	AM		Mercredi	25	AM		M	Vendredi	25		AM	M
Lundi	26	M	AM		Jeudi	26	AM		M	Samedi	26		AM	M
Mardi	27	M	AM		Vendredi	27		M	AM	Dimanche	27	M		AM
Mercredi	28	AM		M	Samedi	28		M	AM	Lundi	28	M		AM
Jeudi	29	AM		M	Dimanche	29		M	AM	Mardi	29	M		AM
Vendredi	30	AM		M	Lundi	30	M	AM		Mercredi	30	AM	M	
Samedi	31		M	AM						Jeudi	31	AM	M	

Annexe 3 : Absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la prime de présentisme

Les absences suivantes n'impacteront pas le versement mensuel de la prime d'équipe :

- Formation professionnelle et syndicale
- Accident du travail et accident de trajet
- Maladie professionnelle
- Examens médicaux liés à la grossesse
- Maternité et paternité
- Congés d'adoption
- Congés payés
- Congés d'ancienneté
- CET
- RCP
- RTT
- Récupération HS
- Récupération heures de délégation
- Congés événement familiaux
- Jours enfant malade (Au-delà des jours neutralisés, les autres jours d'absence n'ouvrent pas droit à acquisition au titre des jours concernés conformément à l'article 9.3)
- Délégation syndicale
- Temps passé à l'exercice des mandats (ex. conseiller prud'hommes, conseiller du salarié...)
- TRA pour l'année 2026

Annexe 4 : Exemples chiffrés

Information :

- 209 jours travaillés / an
- 25% forfait mensuel
- 17,42 Nbre moyen de jours travaillés / mois (209/12)
- 1,44% Taux journalier du forfait

Cas n°1	34000 Salaire de base brut / an	654 Montant du forfait mensuel
Arrêt sur la même période incluant les jours de carence		
Nbre de jours d'absence / mois	% du forfait impacté	Montant impacté du forfait
0	0,0%	654
1	0,0%	654
2	0,0%	654
3	0,0%	654
4	0,0%	654
5	0,0%	654
6	5,7%	616
7	11,5%	579
8	17,2%	541
9	23,0%	504
10	28,7%	466
11	34,4%	429
12	40,2%	391
13	45,9%	354
14	51,7%	316
15	57,4%	278
16	63,2%	241
17	68,9%	203
18	74,6%	166

Cas n°2	34000 Salaire de base brut / an	0 Montant du forfait mensuel
Arrêt au delà des jours de carence		
Nbre de jours d'absence / mois	% du forfait impacté	Montant impacté du forfait
0	0,0%	654
1	5,7%	616
2	11,5%	579
3	17,2%	541
4	23,0%	504
5	28,7%	466
6	34,4%	429
7	40,2%	391
8	45,9%	354
9	51,7%	316
10	57,4%	278
11	63,2%	241
12	68,9%	203
13	74,6%	166
14	80,4%	128
15	86,1%	91
16	91,9%	53
17	97,6%	16
18	100,0%	0

Cas n°3	39500	Salaire de base brut / an
	760	Montant du forfait mensuel
Arrêt sur la même période incluant les jours de carence		
Nbre de jours d'absence / mois	% du forfait impacté	Montant impacté du forfait
0	0,0%	760
1	0,0%	760
2	0,0%	760
3	0,0%	760
4	0,0%	760
5	0,0%	760
6	5,7%	716
7	11,5%	672
8	17,2%	629
9	23,0%	585
10	28,7%	542
11	34,4%	498
12	40,2%	454
13	45,9%	411
14	51,7%	367
15	57,4%	323
16	63,2%	280
17	68,9%	236
18	74,6%	193

Cas n°4	39500	Salaire de base brut / an
	0	Montant du forfait mensuel
Arrêt au delà des jours de carence		
Nbre de jours d'absence / mois	% du forfait impacté	Montant impacté du forfait
0	0,0%	760
1	5,7%	716
2	11,5%	672
3	17,2%	629
4	23,0%	585
5	28,7%	542
6	34,4%	498
7	40,2%	454
8	45,9%	411
9	51,7%	367
10	57,4%	323
11	63,2%	280
12	68,9%	236
13	74,6%	193
14	80,4%	149
15	86,1%	105
16	91,9%	62
17	97,6%	18
18	100,0%	0

DS
XZ

DS
MBRA

Initial
IB

DS
EB

Certificat de réalisation

Identifiant d'enveloppe: B352E2FE-EB0B-42FC-AFF5-FD23CC4066C6	État: Envoyée
Objet: Complétez avec Docusign : 2026 02 Accord nouvelle horaire 2 8 continu avec pause version final...	
Enveloppe source:	
Nombre de pages du document: 28	Signatures: 4
Nombre de pages du certificat: 4	Paraphe: 108
Signature dirigée: Activé	Émetteur de l'enveloppe:
Horodatage de l'enveloppe: Activé	Julien Pagnacco
Fuseau horaire: (UTC-08:00) Heure normale du Pacifique (États-Unis et Canada)	Novartis Pharma AG
	P.O Box CH - 4002
	Basel, Basel-City 4002
	julien.pagnacco@novartis.com
	Adresse IP: 24.206.123.232

Suivi du dossier

État: Original	Titulaire: Julien Pagnacco	Emplacement: DocuSign
27/02/2026 05:15:54	julien.pagnacco@novartis.com	
État du Système de sécurité Security Appliance:	Pool: Novartis	
Connecté		

Événements de signataire

Alexandre Pelle	Envoyée: 27/02/2026 05:47:20
alexandre.pelle@novartis.com	Consultée: 27/02/2026 06:37:53

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune), Connexion avec SSO

Divulgateur relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Non offerte par Docusign

Cedric Genet	Envoyée: 27/02/2026 05:47:21
--------------	------------------------------

cedric.genet@novartis.com

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

Divulgateur relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Non offerte par Docusign

Eric Boulier	Envoyée: 27/02/2026 05:47:23
eric.boulier@novartis.com	Consultée: 27/02/2026 07:16:04
Novartis	Signée: 27/02/2026 09:07:52

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune), Connexion avec SSO

DocuSigned by:

BF47B85ECE8D45F...

Sélection d'une signature : Écrit sur un appareil
En utilisant l'adresse IP: 24.206.123.233

Divulgateur relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Non offerte par Docusign

IMRE BAJUSZ	Envoyée: 27/02/2026 05:47:24
imre.bajusz@novartis.com	Consultée: 27/02/2026 06:01:01
Directeur de Site	Signée: 27/02/2026 06:02:14

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune), Connexion avec SSO

Signed by:

D7B93C7A4B60421...

Sélection d'une signature : Style présélectionné
En utilisant l'adresse IP: 24.206.109.36

Divulgateur relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Accepté: 27/02/2026 06:01:01

ID: 245af5b8-b1ec-4e43-89fc-d127323c2d80

Événements de signataire	Signature	Horodatage
malik brahimi malik.brahimi@novartis.com Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune), Connexion avec SSO	DocuSigned by: <i>malik brahimi</i> BA0E083838B5474... Sélection d'une signature : Style présélectionné En utilisant l'adresse IP: 24.206.110.37	Envoyée: 27/02/2026 05:47:22 Consultée: 27/02/2026 08:05:41 Signée: 27/02/2026 09:05:28

Divulgation relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Non offerte par Docusign

Xavier Zimmermann xavier.zimmermann@novartis.com Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune), Connexion avec SSO	DocuSigned by: <i>Xavier Zimmermann</i> 0FCD8E74E4F3441... Sélection d'une signature : Style présélectionné En utilisant l'adresse IP: 24.206.109.36	Envoyée: 27/02/2026 05:47:22 Consultée: 27/02/2026 05:51:25 Signée: 01/03/2026 23:40:45
---	---	--

Divulgation relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Non offerte par Docusign

Événements de signataire en personne	Signature	Horodatage
Événements de livraison à l'éditeur	État	Horodatage
Événements de livraison à l'agent	État	Horodatage
Événements de livraison intermédiaire	État	Horodatage
Événements de livraison certifiée	État	Horodatage
Événements de copie carbone	État	Horodatage
Loic Millot loic.millot@novartis.com Novartis Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune), Connexion avec SSO Divulgation relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques: Non offerte par Docusign	Copié	Envoyée: 27/02/2026 05:47:25 Consultée: 27/02/2026 06:50:08
René CISERI rene.ciseri@novartis.com Directeur Ressources Humaines, Novartis Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune) Divulgation relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques: Non offerte par Docusign	Copié	Envoyée: 27/02/2026 05:47:25
Événements de témoins	Signature	Horodatage
Événements notariaux	Signature	Horodatage
Récapitulatif des événements de l'enveloppe	État	Horodatages
Enveloppe envoyée	Haché/crypté	27/02/2026 05:47:26

Récapitulatif des événements de l'enveloppe	État	Horodatages
Livraison certifiée	Sécurité vérifiée	27/02/2026 05:51:25
Signature complétée	Sécurité vérifiée	01/03/2026 23:40:45
Événements de paiement	État	Horodatages
Divulgateion relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques		

Novartis Pharma SAS utilise vos données, en particulier votre adresse email, afin de permettre ce service de signature électronique. Elles seront conservées le temps nécessaire à la réalisation de ce service.

Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification ou de suppression de vos données personnelles, d'en demander le cas échéant la portabilité, d'obtenir la limitation du traitement de vos données personnelles, de vous opposer à ce traitement, et de donner des directives sur le sort de vos données après votre décès. Si vous souhaitez nous adresser une question et/ou exercer vos droits, vous pouvez nous contacter à l'adresse email suivante: droit.information@novartis.com

Vous pouvez également soumettre une réclamation à notre délégué à la protection des données à cette adresse email, global.privacy_office@novartis.com et auprès de la CNIL (<https://www.cnil.fr/>) en cas de violation de vos droits.

Toutes les informations concernant le traitement de vos données sont disponibles ici: <https://www.novartis.com/fr-fr/notices-dinformation-sur-la-protection-des-donnees-personnelles>