

ACCORD COLLECTIF SUR
LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Entre les soussignés :

La Société Novartis Pharma SAS dont le siège social est situé **8 rue Henri Sainte Claire Deville – 92 500 Rueil Malmaison au Capital de 43.380.000 euros**, enregistrée au RCS de **Nanterre** sous le numéro **B 410 349 070**, représentée par **Monsieur Richard LETZELTER**, agissant en qualité de **Directeur des Ressources Humaines**,

ci-après dénommée « **Novartis** » ou « **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 la qualité de délégué(e) syndical(e)

- C.F.D.T. représentée par Madame Hélène LAPAUW, agissant en sa 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 Thomas VAIDIS, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central

ci-après dénommées « **les Organisations Syndicales** »

ci-après ensemble dénommées « **les Parties** »

Sommaire :

- **Préambule**
- **Titre 1 : Champ d'application**
- **Titre 2 : Les Typologies d'emploi**
- **Titre 3 : Développement des compétences :**
 - Article 1 : L'entretien professionnel
 - Article 2 : L'Accompagnement du collaborateur à la réflexion sur son parcours professionnel avec l'aide d'un cabinet spécialisé
 - Article 3 : La formation professionnelle
 - Article 4 : Les aides en cas de mobilité géographique induite par une mobilité professionnelle interne
 - Article 5 : Le tutorat
 - Article 6 : La VAE
 - Article 7 : Le développement des « Career Path » au sein de l'établissement de Huningue
- **Titre 4 : Mesures à destination des salariés seniors**
 - Article 1 : Passage à temps partiel ou à temps réduit
 - Article 2 : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite
 - Article 3 : Dispense partielle de préavis non rémunérée
 - Article 4 : Dispense partielle de préavis rémunérée
 - Article 5 : Réunion d'information sur la retraite
 - Article 6 : Bilan retraite et étude sur le rachat de trimestres
 - Article 7 : Mesures en faveur des seniors en 5X8 de l'établissement de Huningue
- **Titre 5 : Mesures pour l'emploi des jeunes**
 - Article 1 : Recours à l'alternance
 - Article 2 : Accompagner la prise de poste
- **Titre 6 : Mesures réservées aux emplois sensibles**
 - Article 1 : Mobilité interne et missions
 - Article 2 : Allocation temporaire compensatoire dégressive.
 - Article 3 : Mesures renforcées en cas de mobilité professionnelle dans l'entreprise impliquant une mobilité géographique
 - Article 4 : Le rachat de trimestres à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale
 - Article 5 : Le congé de mobilité
- **Titre 7 : Commission paritaire de suivi**
- **Titre 8 : Dispositions finales**
 - Article 1 : Durée de l'accord,
 - Article 2 : Révision de l'accord
 - Article 3 : Clause de sauvegarde/de rendez vous
 - Article 4 : Publicité et dépôt de l'accord

ANNEXE 1 – Mesures de mobilité. Dispositif général.

ANNEXE 2 – Les conditions renforcées de mobilité pour les emplois sensibles.

Préambule

Le secteur de l'industrie pharmaceutique connaît une profonde mutation liée notamment à l'environnement économique, réglementaire et concurrentiel.

Dans ce contexte, l'entreprise doit s'adapter en permanence notamment pour conserver sa compétitivité. Elle doit repenser son organisation, faire évoluer ses métiers, accompagner le changement auprès de ses salariés.

Dans cette perspective, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) doit être considérée comme l'un des outils principaux pour réussir cette adaptation.

Dans ce cadre, Novartis entend renforcer l'employabilité de ses salariés et pouvoir conduire les adaptations nécessaires dans la continuité, afin d'éviter, dans la mesure du possible, les reconversions dans l'urgence.

Il apparaît que près des 2/3 des recrutements au sein de la Société se font en interne.

Novartis reste naturellement attentive aux discussions et travaux pouvant avoir lieu au Leem à ce sujet.

La Société s'attache à développer les compétences de ses collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel afin de les aider à s'adapter à ses évolutions et à préserver leur valeur sur le marché de l'emploi.

Parce que les compétences individuelles et collectives des salariés constituent la meilleure réponse pour l'adaptation aux changements économiques, les parties signataires ont affirmé leur volonté de mettre en œuvre des actions d'anticipation et de prévention visant à favoriser :

- L'accompagnement individuel et collectif de l'évolution des emplois de la Société;
- L'identification, le développement ou l'adaptation des compétences des collaborateurs pour tous les salariés de l'entreprise ;
- L'évolution professionnelle, interne ou externe ;
- La mobilité interne, tant géographique que professionnelle
- La mise en œuvre de démarches spécifiques et renforcées pour les salariés appartenant à un métier concerné directement par des évolutions.

L'accord du 1^{er} février 2018 comportait également des dispositions réservées aux emplois réputés « sensibles », lesquels sont particulièrement impactés par les évolutions économiques, scientifiques, organisationnelles, ou technologiques.

Ces évolutions peuvent résulter d'orientations stratégiques propres à Novartis Pharma ou à des grandes tendances qui impactent l'ensemble des industries pharmaceutiques.

Il a toutefois été fait le constat que les mesures prévues pour les emplois sensibles dans l'accord GEPP du 1^{er} février 2018 ont très peu été mises en œuvre. D'autres dispositifs de type RCC ont en effet été négociés ces dernières années dans l'entreprise et s'y sont substitués.

Fort de ce constat, les parties ont souhaité insister, dans le cadre de la négociation du présent accord, sur le fait que l'accord GEPP devait s'adresser au plus grand nombre de salariés possible et avoir pour ambition de les rendre acteurs de leur employabilité au sein du Groupe.

C'est dans ce contexte que les parties ont souhaité rappeler les nombreux outils de développement des compétences déployés dans l'entreprise et les accompagner dans le cadre d'un projet de réalisation d'un bilan professionnel auprès d'un cabinet extérieur spécialisé.

Consciente que ce bilan pourra parfois mener la réflexion du collaborateur vers un souhait de reconversion professionnelle pouvant impliquer une mobilité externe, la Direction a fait valoir aux Organisations Syndicales l'intérêt commun de proposer, en sus des mesures d'accompagnement déjà prévues pour les salariés en emploi sensible, un congé de mobilité lui permettant de pouvoir adapter ses effectifs tout en répondant aux aspirations individuelles des salariés qui auraient un projet alternatif en dehors du Groupe.

Dans cette perspective, la Direction a proposé aux Organisations Syndicales de réviser l'accord de GPEC du 1^{er} février 2018, en le complétant notamment par :

- un dispositif de transmission des compétences spécifique pour les salariés seniors en 5X8 à Huningue.
- un dispositif permettant au collaborateur de mener une réflexion avec l'aide d'un cabinet spécialisé sur son parcours professionnel notamment au sein de Novartis;
- un dispositif de congé de mobilité permettant à celles et ceux qui rempliraient les conditions d'éligibilité et auraient un projet externe à court terme de le réaliser dans de bonnes conditions ;

En outre, les parties ont échangé sur un projet de pilote de mécénat de compétences qui devrait être lancé d'ici septembre 2021. Le mécénat permettra aux collaborateurs volontaires de mettre leurs compétences professionnelles au profit d'un organisme d'intérêt général. Ce pilote serait présenté en commission de suivi de l'accord dès qu'il sera validé. Un bilan de ce pilote serait présenté en commission de suivi du présent accord.

Les Parties se sont donc rencontrées au cours des réunions des 18 février, 11 mars, 1^{er} avril, 6 mai, 3 juin et 5 juillet 2021 et sont parvenues à la conclusion du présent accord.

Titre I

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société qu'ils appartiennent à l'établissement de Rueil Malmaison ou à l'établissement d'Huningue.

Certains dispositifs et / ou mesures d'accompagnement sont cependant réservés à certains emplois et/ou soumis à des conditions d'éligibilité.

Le champ d'application en est alors précisé.

Titre II

Les Typologies d'emploi

Le LEEM, dans sa cartographie des métiers des entreprises du médicaments mise à jour en mars 2020, distingue 4 typologies d'emploi :

- Les emplois émergents (Emplois émergents ou clés pour le développement des activités et dont les titulaires sont actuellement en nombre insuffisant)
- Les emplois stratégiques (Emplois dont les compétences sont vitales pour la réussite de l'entreprise)
- Les emplois socle-cœur de métier (Emplois au cœur de notre industrie, nécessaires au maintien de l'excellence opérationnelle)
- Les emplois sensibles (Emplois pour lesquels les perspectives de transformation économique ou organisationnelle vont entraîner une évolution du périmètre de compétence ou une diminution des effectifs)

Titre III

Le développement des compétences

Le développement des compétences est un enjeu majeur pour les collaborateurs d'une part, et pour l'entreprise d'autre part.

- A cet effet, **le Hub du Développement France** a d'ailleurs vu le jour en 2020 au sein de Novartis Pharma.

Il s'articule autour de 3 piliers communs :

- Le « **Guide du Développement** » visant à aider les collaborateurs à construire un plan de développement solide est à disposition des collaborateurs sur l'intranet de la Société, sur la page du Hub du développement.
- **UP4GROWTH** véritable couteau suisse du développement qui contient le profil interne du collaborateur, ses entretiens et plan de développement, ses objectifs, entretiens de performance et les formations suivies.
- Le « **Learner Home** » véritable plateforme d'information dédiée à la formation :
 - qui recense les 15 compétences clés du Groupe Novartis et renvoie pour chacune d'elles à des contenus/ressources issues des plateformes en libre-accès pour les collaborateurs de Novartis Pharma.
 - qui définit plus spécifiquement, pour les fonctions « assistant », « marketing » et MSL » les compétences utiles, les actus métiers, etc.
- De manière plus spécifique, le Hub du Développement permet d'accéder à la **Strat' Academy** qui recense l'ensemble des contenus permettant aux chefs de produit de monter en compétence sur les sujets en lien avec la stratégie.
- Enfin, le Hub permet aussi aux collaborateurs d'accéder à **Diginav** qui les accompagne en vue d'une montée en compétence sur le numérique en fonction de leur profil : du parcours des fondamentaux aux modules de formation afin approfondir leurs connaissances en numérique et devenir un véritable Networker.

Autrement dit, il ne s'agit donc pas de se concentrer uniquement sur la création de parcours métiers mais davantage de continuer à permettre aux collaborateurs d'acquérir des compétences dont ils pourront avoir l'utilité dans un ou plusieurs métiers (somme de bloc de compétences), tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties souhaitent poursuivre cette approche et continuer cette démarche de mise à disposition de contenus de formation correspondants à des compétences professionnelles identifiées.

Naturellement, des parcours de développement « *métiers* » continueront à être créés, en fonction des besoins identifiés, comme cela a été le cas en juin 2021 avec la création d'un parcours de développement pilote pour les « *pharmaciens responsables intérimaires* ».

- Enfin, depuis mars 2020, les « *RDV du Dév* », « *Corner du développement* » ont été mis en place dans l'entreprise par les équipes P&O (RH) et TODI afin de répondre aux interrogations des collaborateurs concernant leur développement et des moyens mis à leur disposition.
- D'autres dispositifs ne manqueront pas d'être déployés dans les prochains mois/années afin de placer les compétences au cœur du parcours professionnel des collaborateurs de Novartis Pharma.

Ils feront préalablement l'objet d'une présentation en CSE et si possible en commission GPEC, laquelle sera réunie plusieurs fois d'ici le 31 décembre 2021.

Les parties entendent en effet faire de la commission GPEC un outil de réflexion et d'analyse afin de préparer les réunions de CSE consacrées aux thèmes relatifs aux compétences, au développement professionnel etc.

Article 1 : **L'Entretien professionnel**

L'entretien professionnel, qui concerne tous les salariés en CDI, ou les salariés en CDD et, à leur demande, les salariés en alternance, est effectué annuellement chez Novartis. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Il constitue un moment privilégié de dialogue et de réflexion entre le collaborateur et son manager centré sur le développement professionnel.

Ainsi, il constitue une opportunité pour :

- Valoriser les compétences acquises,
- Discuter sur les objectifs de développement,
- Identifier les actions de formation qualifiante ou non qualifiante à mobiliser dans le parcours professionnel,
- Echanger sur les perspectives d'évolution professionnelle à moyen terme, dans le même poste ou dans un autre métier.

Cet entretien a pour objet de faire le point des compétences mises en œuvre dans le poste de travail et celles qui doivent être acquises pour se développer, se préparer à une évolution du poste ou pour évoluer vers un autre poste ou un autre métier.

Il devra permettre de faciliter l'information du salarié, de mener une réflexion sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer des propositions en matière d'action de formation professionnelle et/ou de mobilité et/ou toute autre action de développement professionnel, telle que des missions dans d'autres unités, des échanges, la participation à des groupes de travail, etc.

Il permet également au salarié, tout en intégrant les besoins de l'entreprise, d'élaborer son projet professionnel à partir des aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise. Il permet de définir conjointement une direction de carrière prenant en compte les souhaits d'évolution de carrière et de mobilité exprimés par le salarié et un plan d'action associé.

Au terme de chaque période de 6 ans, un bilan des entretiens professionnels est adressé à chaque salarié concerné. Il récapitule les entretiens réalisés, les formations non obligatoires suivies, les changements de postes effectués et les augmentations de salaire reçues.

De plus, les collaborateurs du terrain disposent désormais par exemple d'un outil d'auto diagnostic de leurs compétences, issue de la « *vision déléguée* » que l'on retrouve dans la pyramide des compétences issue du One capability Plan.

Article 2 : L'Accompagnement du collaborateur à la réflexion sur son parcours professionnel avec l'aide d'un cabinet spécialisé

Les parties, conscientes des évolutions rapides des organisations, souhaitent renforcer leurs propositions en matière de GPEC en y ajoutant des outils pour approfondir les réflexions en s'appuyant sur des cabinets de conseils externes.

Novartis Pharma souhaite, au-delà des nombreux dispositifs « home made » concourant au développement du collaborateur (guide du développement, corner du développement, entretien professionnel, etc), mettre à disposition de ses salariés de l'établissement de Rueil des bilans professionnels pour les aider à penser et construire leur projet professionnel qu'ils pourront ensuite mettre en œuvre dans l'entreprise, et le Groupe. L'objectif n'est en effet pas de pousser à de la reconversion externe mais bien de rendre le salarié acteur de son développement en l'accompagnant dans sa réflexion.

La mise en place de ce bilan implique une contribution personnelle importante du collaborateur par une réflexion et des actions volontaristes de recherche d'information, auprès d'un Consultant spécialiste du Conseil en orientation professionnelle et de carrière.

L'analyse poussée du parcours professionnel et personnel qui sera menée devra permettre de provoquer la réflexion et favoriser ensuite la mise en action du projet identifié.

Le contenu des discussions, réflexions menées avec ce cabinet sera naturellement confidentiel.

Un cabinet spécialisé sera retenu par la Société afin de permettre la réalisation d'au moins 40 bilans professionnels par an à compter du 1^{er} janvier 2022. Ce cabinet sera présenté à la commission GPEC.

Compte tenu des effectifs de l'établissement de Rueil, 22 places seront réservées en priorité pour les salariés rattachés siège de Rueil Malmaison. Les autres places seront ouvertes au salariés « itinérants ».

Les collaborateurs de l'établissement de Rueil qui souhaiteront réaliser ce type de bilan devront se manifester lors de l'une des deux campagnes annuelles. Lors de chaque campagne, 20 places au moins seront prévues (dont 11 réservées en priorité aux collaborateurs du siège de Rueil Malmaison).

Pour être éligible, le collaborateur devra :

- Être âgé de plus de 43 ans à la date de sa candidature adressée après le lancement par la Direction de la campagne de recueil des candidatures
- Avoir plus de 7 ans d'ancienneté à la date de sa candidature adressée après le lancement par la Direction de la campagne de recueil des candidatures
- N'avoir encore jamais bénéficié de ce dispositif au sein de l'entreprise ou de l'une des autres sociétés du Groupe. Autrement dit, à ce stade, un collaborateur ne saurait bénéficier à deux reprises de cette mesure.

Lors de chaque campagne, les collaborateurs intéressés devront répondre s'inscrire selon les modalités rappelées lors de ladite campagne.

Il leur sera alors précisé en retour s'ils font partie des 20 premiers répondant et ainsi, s'ils peuvent bénéficier de la prise en charge partielle de Novartis.

Si tel n'est pas le cas, ils seront prioritaires, sous réserve de réitérer leur candidature dans les délais qui seront fixés, lors de la campagne suivante.

Si les 20 places réservées pour les collaborateurs du siège ne sont pas « *pourvues* » lors de la seconde campagne annuelle, les places restantes pourront être affectées aux collaborateurs du terrain si besoin. Et inversement, si besoin.

Novartis Pharma s'engage en effet à prendre en charge, dans la limite du nombre de 20 bilans par campagne, la moitié du coût du bilan professionnel du collaborateur. Le reste de la prise en charge reviendra au salarié via son CPF, notamment.

La commission de suivi de l'accord sera informée chaque année du nombre de bilans effectués par les collaborateurs avec le prestataire retenu, et de la répartition des places entre le siège et le terrain.

Article 3 : La Formation professionnelle

Pour accompagner les évolutions de l'entreprise, Novartis s'implique dans la formation des salariés.

Outre les formations indispensables au métier de la promotion qui restent le cœur du dispositif de la formation, Novartis a axé ses efforts sur les points suivants :

- La formation des managers,
- L'évolution de carrière par des modules de développement spécifiques (DH Academie, DR Academie, MSL académie, Junior Marketing Class...)
- Communication et collaboration pour améliorer la connaissance de soi et mieux appréhender les contraintes liées au changement (behave color)
- Offre complète pour améliorer le niveau en langues étrangères : à ce titre, des outils tels que Learnlight ou bien encore XChange sont à disposition des collaborateurs et leur permet d'apprendre ou de perfectionner des langues étrangères, seul ou en organisant des moments d'échanges avec des collaborateurs du Groupe Novartis dans le Monde.
- Offre de Formations généralistes à disposition de tous les collaborateurs : Connaissances scientifiques et environnement de la santé. (formations produits et parcours de la santé)
 - Les matinées économie de la santé : session Grands principes de l'évaluation en médico-économie
 - Workshop modélisation médico-économique
- Enfin, Novartis investit dans l'efficacité professionnelle : (Réussir dans un environnement interculturel ; Gestion de projet ; Négociation ; Mind Mapping® : organiser ses idées avec créativité...)

Le Learner Home doit être la référence pour tous les collaborateurs de Novartis Pharma, en matière de formation professionnelle.

Les collaborateurs « terrain » ont un intranet dédié à leur formation « ma formation terrain » .

Enfin, chaque salarié a la possibilité de se former sur les centres d'intérêts souhaités (au-delà des compétences clés NVS) avec ces plateformes LinkedIn Learning et Coursera par exemple.

Article 4 : Les aides en cas de mobilité géographique induite par une mobilité professionnelle interne au sein de Novartis Pharma SAS et des entreprises du Groupe situées en France

Afin de favoriser la mobilité professionnelle des salariés sur un nouvel emploi au sein de l'entreprise Novartis Pharma SAS, des mesures d'accompagnement sont mises en place lorsque la mobilité professionnelle implique une mobilité géographique.

Ces mesures seront également applicables en cas de mobilité professionnelle vers les autres entreprises du Groupe Novartis en France remplissant les conditions de mobilité géographique prévues ci-après (si elles sont plus favorables que d'éventuelles mesures de même nature prévues par les sociétés d'accueil. Aucun cumul ne sera en tout état de cause possible).

Par mobilité géographique, il convient d'entendre :

- Pour la province : un nouveau poste dans l'entreprise ou le groupe **situé à plus de 70 km du domicile actuel ou impliquant un changement de domicile distant de plus de 70 km du domicile précédent.**
- Pour la région parisienne : un nouveau poste dans l'entreprise ou le groupe impliquant un temps de trajet A/R en transport en commun entre le domicile actuel et le nouveau poste supérieur à 2 heures, conformément aux temps de trajet établis par le site internet www.ratp.fr.

Figurent en **annexe 1** les aides à la mobilité applicables en cas de mobilité professionnelle dans l'entreprise aux salariés hors emplois sensibles, des derniers bénéficiant de mesures spécifiques compte tenu de la particularité de leur situation (cf. annexe 2).

Il est rappelé que les salariés éligibles au dispositif CwR (Choice With Responsibility) et dont l'emploi est rattaché au siège de Rueil Malmaison, qui ont décidé ou décideraient d'installer leur domicile en province ne seraient pas éligible à ces aides en cas de mobilité professionnelle interne (sur un poste toujours rattaché à Rueil Malmaison), y compris s'ils sont désireux de revenir en région parisienne.

Article 5 : Le Tutorat

Afin de faciliter la transmission des savoirs et des savoir-faire et d'accompagner des personnes dans des parcours de professionnalisation longs, le principe du tutorat sera encouragé dans l'entreprise, basé sur la recherche de complémentarité dans les équipes.

La complémentarité des connaissances et des expériences permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel.

Cette mission sera plus particulièrement confiée aux salariés volontaires de l'entreprise ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Les tuteurs ont pour objectif d'accompagner les nouveaux salariés dans leur prise de poste par la transmission de leur propre expérience et de leurs compétences. Ces missions de tutorat porteront sur des compétences clés recensées pour lesquelles une transmission doit être organisée au sein d'un métier.

Ces missions pourront ainsi être organisées pour l'accompagnement de salariés prenant un nouveau poste dans le cadre d'un changement de métier.

Des missions de tutorat sont notamment mises en place pour le Digital.

Des mentors sont également proposés dans le cadre du parcours « MSL Académie ».

-> Ces actions seront poursuivies pour la durée du présent accord.

Afin de formaliser la démarche et d'assurer le succès de la mission de tutorat, les salariés volontaires suivront une formation à la pédagogie. Si le salarié le souhaite, et après accord de la Direction, une formation spécifique tutorat pourra être envisagée.

Le tuteur disposera du temps nécessaire à l'exercice de la mission qui lui est confiée pour le suivi du ou des salariés qui lui seront confiés.

Une lettre de mission spécifique de tutorat sera adressée au salarié déterminant les contours précis de sa mission ainsi que la durée d'accompagnement.

Un dispositif spécifique sera prévu pour les collaborateurs seniors de Huningue en 5X8 (cf Titre IV)

Article 6 : La VAE

A son initiative, tout salarié peut engager une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience qui permet de faire valider au cours de la vie professionnelle des compétences acquises dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle. La vocation première de la VAE est intimement liée à une démarche individuelle de développement ou de recherche de «pérennisation» de « l'employabilité » du salarié concerné, et sans que cette démarche soit limitée ou conditionnée à une démarche de promotion interne au sein de l'entreprise.

Cette VAE permet :

- soit l'acquisition totale ou partielle d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle) enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles.
- soit la dispense d'un diplôme nécessaire pour obtenir une certification de niveau supérieur.

La mise en œuvre de l'accompagnement d'une VAE s'effectue généralement dans le cadre du CPF sur le temps de travail, après étude de sa demande.

Les parties entendent renforcer ce dispositif auprès des salariés occupant un poste de visiteur médical qualifié de sensibles, en leur permettant de faire valider leur expérience par une licence professionnelle reconnue. Le salarié qui s'inscrit dans cette démarche bénéficiera d'un accompagnement administratif (formalités administratives d'inscription à l'Université...), d'une assistance tout au long de la préparation du mémoire et sa rédaction ainsi qu'à la soutenance ainsi que la prise en charge des frais de déplacements et d'hébergement éventuels dans les conditions de prise en charge de l'entreprise. L'entreprise entend confier cet accompagnement à un cabinet expérimenté dans ce domaine et ainsi permettre une prise en compte des besoins individuels de préparation aux épreuves et donner toutes les chances de réussite.

Le salarié, concerné par ce dispositif devra au préalable informer son manager et son BPRH s'il souhaite essayer d'obtenir la participation financière de l'entreprise ci-après prévue.

L'obtention de la VAE sera par la suite l'opportunité de faire le point avec son manager et son BPRH notamment lors de l'Entretien annuel sur les différentes opportunités que lui donne cette nouvelle qualification.

Les parties signataires conviennent de mieux faire connaître, avec l'appui de la RH, les démarches de la VAE afin que les salariés puissent révéler et faire valoir les compétences acquises.

Initialement prévue au profit des VM/DR, la VAE est aujourd'hui actionnée lorsqu'elle permet l'obtention d'un diplôme obligatoire requis pour une mobilité interne.

A Huningue, plus d'une vingtaine de collaborateur bénéficient chaque année de ce type de dispositif en vue de l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une mobilité professionnelle validée et de l'obtention d'un diplôme validé par la RH, l'entreprise pourra prendre en charge les frais d'inscription et d'accompagnement si ceux-ci restent dans une limite de 4.000€ HT.

Les parties conviennent de poursuivre ce dispositif de VAE et ses modalités d'accompagnement.

Article 7 : Le développement des « Career Path » au sein de l'établissement de Huningue

Les « Career Path Expert » et « Career Path Techniciens » ont été déployés à Huningue au dernier trimestre 2019.

Ils permettent de donner de la visibilité sur les évolutions possibles des postes d'Experts et de Techniciens. Leur but est de construire un processus agile permettant la mutualisation des compétences au niveau du site et non pas seulement au niveau du service.

La Direction du site de Huningue s'engage à continuer à élaborer d'autres « Career Path » dans les secteurs Production, Laboratoire/maintenance et Logistique.

Les nouveaux Career Path créés seront présentés en CSE de Huningue.

Titre IV

Les mesures à destination des salariés seniors

Novartis s'implique dans l'accompagnement des fins de carrière.

Article 1 **Passage à temps partiel ou à temps réduit**

Ces mesures sont applicables aux salariés rattachés à l'établissement de Huningue et de Rueil, sous réserve des particularités éventuellement déjà prévues par accord d'établissement.

Article 1-1 : Temps partiel ou temps réduit sur une base hebdomadaire

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail au cours de la ou des dernières années précédant leur départ à la retraite, pourront le faire dans les conditions définies ci-dessous.

Ce dispositif est destiné à favoriser la diminution progressive d'activité grâce, notamment, à un allègement de la charge de travail, un aménagement de l'horaire et, le cas échéant, à une réorganisation des activités du service.

Salariés de 58 ans et plus :

Les salariés âgés de 58 ans et plus peuvent demander à bénéficier d'un passage à temps partiel avec réduction corrélative de leur rémunération sur leur poste ou un autre poste correspondant aux qualifications, compétences ou expériences professionnelles du salarié ou dont les compétences peuvent être acquises moyennant une formation d'adaptation. Ces mêmes salariés peuvent également demander à bénéficier d'une réduction progressive de leur temps de travail. Bien entendu, l'accord sur l'aménagement de leur temps de travail suppose que leur demande soit compatible avec le bon fonctionnement du service concerné.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des salariés âgés de 58 ans bénéficiant d'un passage à temps partiel, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire pourront être calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein si le salarié concerné le souhaite.

Il est convenu que les salariés prennent à leur charge la part des cotisations salariales, et que l'entreprise prend à sa charge les cotisations patronales.

Salariés de 60 ans et plus :

- En cas de demande de passage à 80%, le salaire sera maintenu à hauteur de 90%.
- En cas de demande de passage à 70%, le salaire sera maintenu à hauteur de 80%.
- En cas de demande de passage à 60%, le salaire sera maintenu à hauteur de 70%.
- En cas de demande de passage à 50%, le salaire sera maintenu à hauteur de 60%.

Salariés de 62 ans et plus :

- En cas de demande de passage à 80%, le salaire sera maintenu à hauteur de 100%.
- En cas de demande de passage à 70%, le salaire sera maintenu à hauteur de 90%.
- En cas de demande de passage à 60%, le salaire sera maintenu à hauteur de 80%.
- En cas de demande de passage à 50%, le salaire sera maintenu à hauteur de 70%.

La prime qualitative /de performance (pour ce qui concerne son montant « cible » maximum), suivra le même pourcentage que le salaire de base maintenu. Ensuite, la prime réelle versée au collaborateur tiendra compte de la performance de ce dernier.

La Société s'engage à trouver, en accord avec le salarié, une solution de nature à satisfaire les intérêts respectifs des deux parties.

Le salarié formulera sa demande au moins 3 mois avant la date envisagée de début du temps partiel senior. Il sera informé de la position de la Société au plus tard deux mois avant la date souhaitée de début du temps partiel. La société s'engage à répondre par écrit et à motiver sa réponse en cas de refus de pouvoir faire suite à la demande du salarié.

Il est expressément convenu que les salariés âgés ayant demandé à passer à temps partiel bénéficieront des mêmes avantages financiers à compter de leur éligibilité aux présents dispositifs.

La Direction s'engage à ce qu'il puisse être donné une suite favorable à au moins 80% des demandes de passage à temps partiel appréciée sur la durée d'application du présent accord.

Article 1-2 : Temps partiel ou temps réduit sur une base annuelle (applicable aux salariés en forfaits jours et aux salariés relevant d'un régime en heures).

Un dispositif de temps réduit annualisé pour les salariés du siège social et pour les salariés itinérants a été pérennisé.

Il organise deux formules de temps réduit correspondant à 95% ou 90% d'un temps plein, avec une réduction de salaire organisée par imputation sur le 13^{ème} mois, en partie ou en totalité.

Ainsi :

- Si le salarié réduit son temps de travail de 5% (TRA 11 jours), chaque demi-treizième mois est réduit de moitié,
- Si le salarié réduit son temps de travail de 10% (TRA 22 jours), chaque demi-treizième mois est imputé en totalité.

L'articulation du dispositif de TRA et de temps partiel senior s'exerce dans les conditions suivantes :

- A partir de 58 ans, les salariés concernés par le TRA bénéficient, s'ils le souhaitent et en font la demande, du maintien de leurs cotisations à l'assurance vieillesse sur la base d'un salaire plein.
- A partir de 60 ans les accords TRA s'appliquent également normalement, et les salariés concernés par le TRA bénéficient, s'ils le souhaitent, du maintien de leurs cotisations à l'assurance vieillesse sur la base d'un salaire plein. Les salariés en TRA ne peuvent bénéficier du complément de rémunération payé par l'employeur puisque ce dispositif est applicable uniquement aux salariés qui réduisent leur temps de travail de 20%.
- A partir de 62 ans,
 - o les salariés en TRA sur la base de 11 jours sont rémunérés intégralement et ne subissent pas la réduction de la moitié de leur 13^{ème} mois.
 - o les salariés en TRA sur la base de 22 jours sont rémunérés intégralement et ne subissent pas la réduction de la moitié de leur 13^{ème} mois

Article 1-3 : Salariés en carrière longue.

Certains salariés qui ont commencé à travailler alors qu'ils avaient moins de 20 ans peuvent, sous certaines conditions, bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Ils peuvent ainsi partir à la retraite avant l'âge de 62 ans.

Les parties conviennent que, si un salarié démontre qu'il est éligible au dispositif de carrière longue, il pourra se prévaloir de l'application des dispositions du présent article avec le bénéfice de la même anticipation que celle qui lui est procurée pour le départ à la retraite.

Ainsi, par exemple :

Un salarié éligible au dispositif de carrières longues qui aurait la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à 61 ans (au lieu de 62), soit avec une anticipation de 12 mois.

Il pourra ainsi bénéficier :

Dès 57 ans des avantages accordés par le présent accord aux salariés de 58 ans et plus,

Dès 59 ans des avantages accordés par le présent accord aux salariés de 60 ans et plus,

Dès 61 ans des avantages accordés par le présent accord aux salariés de 62 ans et plus,

Article 2 Calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Il est convenu que l'indemnité de départ à la retraite ne sera pas affectée par le passage à temps partiel ou à temps réduit pris dans le respect des dispositions de l'article 1 ci-dessus.

Le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera effectué sur la base du temps de travail réalisé avant la réduction de temps de travail dite « senior » résultant de l'application de l'article 1 du titre 4 du présent accord.

Article 3 Dispense partielle de préavis non rémunérée

Les salariés âgés de 62 ans et plus ou les salariés en carrière longue à partir de 60 ans peuvent demander à bénéficier d'une dispense de préavis lors de leur départ à la retraite à leur initiative. Bien entendu, l'accord sur une telle dispense de préavis suppose que leur demande soit compatible avec le bon fonctionnement du service concerné.

S'agissant d'une dispense de préavis à la demande du salarié, la période de préavis dispensée ne serait pas rémunérée. Dans l'hypothèse où une telle dispense de préavis n'apparaîtrait pas compatible avec le bon fonctionnement du service, la Société s'engage néanmoins à trouver, en accord avec le salarié, une solution de nature à satisfaire les intérêts respectifs des deux parties notamment en reportant éventuellement le début de cette période de dispense de préavis. Le salarié sera informé de la position de la Société par retour. La Société s'engage à répondre par écrit et à motiver sa réponse en cas de refus.

A l'issue de la période de dispense de préavis, le salarié percevra l'indemnité de départ à la retraite conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Enfin, la Direction s'engage à ce qu'il puisse être donné une suite favorable à au moins 80% des demandes de dispense de préavis, appréciée sur la durée d'application du présent accord.

Article 4**Dispense partielle de délai de prévenance rémunérée**

Afin de bénéficier d'une meilleure anticipation pour le remplacement sur les postes des salariés partant à la retraite, la société propose aux salariés qui feront connaître leur volonté de partir à la retraite avec un délai de prévenance minimum de 12 mois le bénéfice d'une dispense d'activité payée pour les trois derniers mois de ce délai.

Pour bénéficier de cette mesure le salarié adressera à la société sa demande de départ à la retraite au moins 12 mois avant la date programmée de son départ par lettre recommandée avec accusé de réception.

Exemple : Un salarié veut faire valoir ses droits à la retraite au 1^{er} juillet 2022. Pour bénéficier de la dispense d'activité il doit adresser un courrier à l'entreprise qui le reçoit au plus tard le 30 juin 2021. Il sera en dispense d'activité rémunérée à compter du 1^{er} avril 2022.

Les salariés qui feront leur demande de départ à la retraite en respectant 12 mois de préavis pendant la durée de validité du présent accord pourront bénéficier de cet avantage, y compris si la fin du délai de 12 mois se situe après l'expiration de la validité de l'accord.

Il est convenu entre les parties que sur demande du salarié concerné, la dispense partielle de préavis peut prendre la forme d'un complément d'indemnité de départ à la retraite équivalent à 3 mois de salaire brut (payé avec le solde de tout compte), si le salarié effectue la totalité de son préavis.

Article 5**Organisation d'une réunion d'information sur la retraite**

Une réunion d'information sur la retraite continuera à être organisée une fois par an.

Article 6**Bilan retraite et étude sur le rachat de trimestres**

La Société s'engage pour les salariés de 55 ans et plus qui en font la demande par écrit auprès de la direction des ressources humaines à prendre en charge 100% du coût dans la limite de **400 euros HT** du bilan retraite. Le bilan retraite a pour objet de faire procéder par un organisme habilité sur la base des informations transmises par le salarié à un estimatif du montant de ses pensions de retraite.

En outre, la société s'engage pour les salariés de 55 ans et plus qui en font la demande par écrit auprès de la direction des Ressources Humaines à prendre en charge 50% du coût dans la limite de **200 euros HT** de l'étude réalisée par un cabinet spécialisé sur l'opportunité de procéder au rachat de trimestres.

La commission sera informée chaque année du nombre de demandes formulées en distinguant la nature de la demande.

Article 7

Mesures en faveur des seniors en 5X8 de l'établissement de Huningue

Les parties conviennent que les collaborateurs, pour leur dernière année d'activité avant leur départ en retraite pourront faire le choix de ne plus travailler les deux nuits du cycle 5x8.

Les primes de 5X8 seront maintenues.

Seuls les collaborateurs volontaires pourront bénéficier de ce dispositif sous réserve d'en faire la demande auprès de leur interlocuteur P&O (RH) et d'être en mesure de justifier de leur départ à la retraite dans les 12 mois.

Autrement dit, au lieu de travailler sur le rythme suivant : 2 matins, 2 après-midi, 2 nuits, 4 repos ; le collaborateur demandant le bénéfice de cette mesure travaillera au rythme suivant : 2 matins, 2 après midi, 6 repos.

Cette mesure ne peut être cumulée avec les mesures du temps partiel ou temps réduit de l'article 1-1.

Les collaborateurs concernés et désireux de bénéficier de cet allègement de rythme, pourront en outre, s'ils le souhaitent, et sous réserve de la validation par les RH, participer activement à l'intégration d'un apprenti dans l'équipe 5x8.

Ainsi, ils pourront s'engager à accompagner et former l'apprenti.

Un bilan de cette mesure sera effectué par la commission de suivi de l'accord après deux années de mise en oeuvre. L'équipe RH de Huningue exposera si besoin les feedback des salariés seniors ayant bénéficié de cette mesure, des apprentis concernés et des managers du site.

Titre V

Les mesures pour l'emploi des jeunes et/ou prévues lors de la prise de poste

Article 1 :

Recours à l'alternance.

Depuis de nombreuses années, Novartis accueille les jeunes diplômés au moyen de stages de fin d'études.

Le recours aux contrats en alternance était assez réduit, et se concentrait essentiellement sur Huningue.

Ainsi en 2020 :

- 26 contrats d'alternance étaient conclus au sein de l'établissement de Rueil, soit une augmentation de près de 73% par rapport à 2018.
- 13 contrats d'alternance étaient conclus au sein de l'établissement de Huningue, soit une augmentation de près de 62% par rapport à 2018.

Les parties souhaitent poursuivre cette démarche volontariste dans le recours aux contrats en alternance.

Pour l'année 2021 et les années à venir, la Société souhaite maintenir ces engagements face à l'alternance.

Elle entend en outre désormais se rapprocher des associations comme Mozaik RH par exemple, afin de diversifier les profils de ses futurs alternants et ainsi donner leur chance à ceux dont le parcours scolaires et/ou universitaires et/ou professionnels peut être parfois considérés comme plus atypiques.

Article 2 : Accompagner la prise de poste : la nouvelle plateforme Well'Come:

L'onboarding des nouveaux collaborateurs est un enjeu majeur pour l'entreprise qui a parfois mis du temps à identifier puis recruter en externe un candidat disposant des compétences qu'elle n'avait pas en interne.

Consciente de la nécessité de créer rapidement du lien entre les nouveaux arrivants et les collaborateurs en poste dans l'entreprise, de surcroît en période de prise de poste à distance compte tenu du contexte sanitaire, une nouvelle plateforme well'Come a été créée.

Elle est accessible depuis le 30 avril 2021 via : « GO/WELLCOME »

Il s'agit d'un lien unique où tout nouvel arrivant peut retrouver absolument toutes les ressources dont il a besoin pour une intégration réussie. C'est aussi ce même lien que peut consulter tout collaborateur accueillant un nouveau collègue et souhaitant lui assurer la meilleure expérience possible en tant que nouvel arrivant.

Cette nouvelle plateforme permettra d'assurer une expérience (nouveau) collaborateur optimale, en centralisant les ressources nécessaires à une bonne intégration et en lui permettant aisément de créer du lien entre collaborateurs.

Le nouvel entrant y trouvera les démarches administratives à ne pas oublier, les ressources pour tout connaître du groupe Novartis, une page en Anglais pour les arrivants de l'étranger, des outils de création de plan d'onboarding ou d'annonce de mobilité pour ceux qui accueillent un nouvel arrivant etc.

Une communauté de parrain (« Buddy ») sera constituée par des collaborateurs volontaires.

Tout nouvel entrant pourra bénéficier de l'accompagner d'un parrain (buddy) s'il le souhaite pendant les 100 premiers jours de sa prise de fonction.

Le parrain (également possible lors des mobilités intragroupe) sera en charge de présenter la vie sociale du site ainsi que son environnement. Le parrain sera également un interlocuteur privilégié du salarié pour échanger sur le contenu du métier et s'enrichir de l'expérience et savoir-faire de son parrain.

Enfin, à Huningue, il est rappelé qu'un programme d'intégration d'une durée de 8 semaines est prévu pour la Production (PDCA). Le programme d'intégration est d'une semaine hors production.

Titre VI

Les mesures réservées aux emplois sensibles

Les Parties conviennent que les emplois considérés comme sensibles seront identifiés, en tant que de besoin, à l'occasion du rendez-vous du CSE central consacré à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise en application des articles L 2312-17 et suivants du code du travail.

La Direction pourra également définir, à cette occasion, le cas échéant, le nombre maximum global de départs possibles dans le cadre d'un congé de mobilité par catégorie d'emploi sensible / postes (ainsi que notamment s'agissant des salariés itinérants, les secteurs en sureffectifs où des départs seront ouverts).

Afin d'associer les partenaires sociaux à sa réflexion, lorsque la Direction envisage de qualifier en métier sensible le métier pour lequel les perspectives d'évolutions vont entraîner une évolution du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs et / ou d'ouvrir des congés de mobilité, elle convoque la Commission de suivi de l'accord de GPEC afin d'échanger sur les motivations du classement du métier en métier sensible et sur le volume et le périmètre des salariés concernés.

Dans la mesure où, conformément à l'accord d'entreprise relatif à la mise en place du CSE au sein de Novartis Pharma du 26 février 2019, le CSE central est désormais informé et consulté sur les orientations stratégiques tous les deux ans, les Parties conviennent, qu'en cas de besoin et en fonction du contexte économique, réglementaire, social, concurrentiel etc ; (i) l'identification des emplois sensibles et/ou (ii) le nombre de congés de mobilité ouverts pourraient devoir être ajustés par la Direction entre deux consultations.

Si Novartis envisage de modifier la typologie d'un ou plusieurs emplois et / ou d'ouvrir des congés de mobilité, en dehors de la consultation sur les orientations stratégiques, elle suivra le même process et convoquera la Commission de suivi de l'accord de GPEC afin d'échanger sur les motivations du classement du métier en métier sensible et sur le volume et le périmètre des salariés concernés.

Le CSE central (ou le CSE d'établissement si celui-ci est seul concerné) sera informé de l'évolution de la typologie des emplois et / ou de l'ouverture des congés de mobilité, lors de la réunion ordinaire suivante.

Aussi, à l'issue de la réunion du CSE /CSE central au cours duquel elle aura défini les emplois sensibles et / ou ouverts des départs en congé de mobilité la Direction informera les salariés concernés.

Les salariés titulaires de ces emplois peuvent donc être conduits à envisager à court terme une évolution importante des compétences attachées à leur métier, voire à devoir envisager de changer de métier.

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de prévoir pour ces populations, outre les mesures de développement des compétences visées au III du présent accord, des mesures spécifiques de soutien ou d'accompagnement pour aborder le plus sereinement possible les mutations auxquelles elles sont confrontées.

Article 1**Mobilité interne et missions:**

La Société s'engage dans le cadre de sa politique de GEPP à donner la priorité aux ressources internes et notamment aux salariés occupant des emplois sensibles.

Ainsi, le salarié appartenant à un emploi sensible bénéficie d'une priorité, à compétence égale, sur tout autre salarié de l'entreprise, pour être retenu sur un poste vacant auquel il aurait présenté sa candidature.

La candidature de ce salarié sur un poste vacant devra être étudiée préalablement à toute recherche en externe.

La Direction s'engage à étudier avec une attention particulière les candidatures internes des salariés appartenant aux emplois sensibles.

Elle étudiera également avec attention toute mobilité d'un salarié n'appartenant pas à un emploi sensible mais qui, par sa mobilité, libère un poste pouvant être occupé par un salarié en emploi sensible.

Les mesures ci-après seront mises à profit pour faciliter la mobilité des salariés :

- L'allocation temporaire dégressive pour réduire les contraintes liées à une baisse de rémunération,
- Les mesures renforcées de mobilité géographique pour accompagner le salarié dans les obligations engendrées par un déménagement,

Missions :

Au-delà des missions réalisées par les salariés en emploi sensible pour tester une éventuelle mobilité, la direction pourra étudier la possibilité d'organiser une mission temporaire d'un collaborateur titulaire d'un emploi sensible vers un service subissant temporairement un surcroît d'activité, sous réserve d'une adéquation des compétences entre les compétences du collaborateur et les besoins temporaires.

Article 2**Allocation temporaire compensatoire dégressive**

Si un salarié occupant un poste réputé sensible est recruté dans une société appartenant au groupe Novartis en France ou à l'étranger, sur un poste comportant un niveau annuel brut de rémunération inférieur à celui qu'il occupe, calculé sur les 12 mois précédant son entrée dans la nouvelle société, la société Novartis Pharma s'engage à compenser le différentiel de rémunération à 100% de la rémunération brute annuelle antérieure pendant 12 mois.

La base de calcul de l'allocation temporaire dégressive intègre, outre le salaire de base, le montant des avantages en nature, le 13^{ème} mois, la prime d'ancienneté ainsi que la partie variable de la rémunération.

Le différentiel sera versé au mois le mois sur la base d'un acompte comparant les salaires de base, prime d'ancienneté et avantages en nature. Une régularisation interviendra au terme de la période de 12 mois sur production par le salarié de ses bulletins de salaire résultant de sa nouvelle activité et intégrant la partie variable de la rémunération.

Article 3 : Les mesures renforcées en cas de mobilité professionnelle dans l'entreprise Novartis Pharma SAS (ou les entreprises du Groupe situées en France) impliquant une mobilité géographique

La nécessité de repenser leur avenir professionnel peut conduire les salariés titulaires d'un emploi dit sensible, à envisager une mobilité géographique vers un emploi non identifié comme sensible.

Afin que les salariés concernés ne soient pas freinés dans la conduite de leur projet par les contraintes financières liées à la mobilité géographique, des mesures renforcées s'ajoutent aux mesures standards évoquées à l'article 3 du TITRE III.

Figurent en **annexe 2** les aides renforcées à la mobilité professionnelle dans l'entreprise Novartis Pharma SAS pour les salariés occupant un emploi sensible.

Ces mesures seront également applicables en cas de mobilité professionnelle vers les autres entreprises du Groupe qui seraient situées en France remplissant les conditions de mobilité géographique précitées (si elles sont plus favorables que d'éventuelles mesures de même nature prévues par Sandoz. Aucun cumul ne sera en tout état de cause possible).

Article 4 : Le rachat de trimestres à l'assurance vieillesse

Pour les salariés qui ont déjà atteint ou qui atteindraient l'âge de 60 ans au cours de la durée d'application de cet accord, et qui occupent des emplois sensibles, la proximité de la retraite est une éventualité qui peut être considérée.

Toutefois il est possible que la durée de cotisation à l'assurance vieillesse de ces personnes ne leur permette pas de bénéficier d'une retraite à taux plein dès qu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite de la Sécurité sociale car le nombre de trimestres cotisés est insuffisant.

Dans l'hypothèse où le rachat de trimestres à l'Assurance Vieillesse, dans les conditions définies par l'Article L351-14-1 du code de la Sécurité sociale (achat pour années incomplètes ou suivi d'études supérieures dans la limite de 12 trimestres au maximum) pourrait permettre au salarié concerné de bénéficier dès l'âge d'ouverture des droits d'une retraite de la Sécurité sociale à taux plein, et si le salarié manifeste son souhait de bénéficier de ce dispositif pour faire valoir ses droits à la retraite le 1er jour du mois qui suit la date de l'atteinte du taux plein, la société se propose de prendre en charge le montant correspondant au rachat de trimestres dans les conditions suivantes :

- Le salarié fait réaliser une étude par le cabinet désigné par la société afin de s'assurer que toutes les conditions requises sont réunies.
- Le salarié obtient de la CNAV l'accord pour le rachat de trimestres (via une procédure qui sera indiquée),
- Le salarié s'engage par lettre recommandée avec accusé de réception à quitter la société pour faire valoir ses droits à la retraite dès l'âge d'ouverture des droits à la retraite de la Sécurité sociale atteint,
- Il est précisé que le rachat intervient au titre du taux et de la durée
- Compte tenu d'une réglementation très restrictive sur le rachat de points de retraite complémentaire, il est entendu que le dispositif proposé ne porte que sur le rachat au titre du régime de l'Assurance Vieillesse de la Sécurité sociale.

Le délai nécessaire au rachat de trimestres étant de l'ordre de 4 à 6 mois (selon le délai de réponse et de traitement de la CNAV), le salarié s'engage à liquider ses droits dès l'atteinte du taux plein permise par suite du rachat.

Exemple :

Madame Dupont, identifiée comme occupant un emploi sensible est âgée de 60 ans (date de naissance 1er avril 1957). Elle pourrait bénéficier d'une pension de retraite de la Sécurité sociale à taux plein au 1er avril 2019 à condition de pouvoir racheter 6 trimestres. Moyennant son engagement d'accomplir les démarches nécessaires pour réaliser ce rachat de trimestres et de quitter la société au 1er avril 2019, la société s'engage en contrepartie à lui faire l'avance du montant du rachat de tous les trimestres nécessaires).

Dans le mois suivant le versement par Novartis Pharma des indemnités lui permettant de procéder aux rachat des trimestres retraite, le salarié devra justifier avoir réalisé les démarches nécessaires pour procéder à ce rachat.

Une fois le rachat effectué, le salarié adressera à son Responsable RH le document justifiant du rachat. Dans le cas contraire, le salarié devra rembourser l'indemnité financière indûment perçue.

Article 5 : Le congé de mobilité

Article 5.1 Présentation du congé de mobilité

Le congé de mobilité est un dispositif permettant au salarié de s'engager dans une démarche de mobilité professionnelle externe en lui proposant des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail hors du Groupe Novartis.

Le congé de mobilité est fondé sur des engagements réciproques entre le salarié et le cabinet d'accompagnement mis en place par la Société pour l'aider dans la concrétisation de son projet professionnel alternatif.

L'activation de ce dispositif suppose que la Direction ait, au préalable, défini le nombre maximal de départs volontaires possible par catégorie (et en particulier, s'agissant des itinérants, les secteurs en sur-effectif).

Article 5.2 Salariés concernés / éligibilité au dispositif du congé de mobilité

Pour pouvoir bénéficier d'un congé de mobilité, les salariés devront remplir les conditions cumulatives suivantes :

- **Bénéficiaire d'un CDI en cours, non rompu**

Cette condition couvre l'ensemble des salariés en CDI (hors salariés en cours de préavis et ceux dont le contrat de travail est suspendu pour un motif interdisant la rupture du contrat de travail d'un commun accord).

Notamment, ne remplissent pas cette condition : les salariés ayant remis leur démission, conclu une rupture conventionnelle, dont le licenciement a été notifié ou plus généralement dont le départ a été notifié ou conclu préalablement à la mise en œuvre dudit projet, ainsi qu'aux salariés non permanents – i.e., CDD ou contrat d'alternance (apprentissage, etc.).

- Appartenir, à la date du dépôt de la candidature, à un emploi identifié comme « sensible » et pour lequel un congé de mobilité est ouvert.
- Avoir une ancienneté de 3 ans minimum au jour de l'adhésion au dispositif.
- Ne pas être d'ores et déjà en mesure de faire valoir ses droits à retraite à taux plein

Présenter un projet éligible parmi ceux mentionnés au point 5.3, étant précisé que l'entrée dans le dispositif ne pourra se faire qu'après validation du projet professionnel dans les conditions définies ci-après.

Les salariés bénéficiant d'une protection particulière (délégué syndical, représentant élu du personnel, etc.) peuvent bénéficier du congé de mobilité, sous réserve du respect de la procédure applicable et de l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Article 5.3 Modalités de candidature / validation de la candidature

La procédure d'adhésion et de validation d'un départ dans le cadre d'un congé de mobilité est la suivante :

5.3.1. Validation technique de la candidature par le Cabinet d'Accompagnement, matérialisée par la « fiche projet »

Le salarié qui souhaite s'inscrire dans le dispositif du congé de mobilité prendra contact avec un consultant du Cabinet d'Accompagnement qui aura été retenu.

Le temps consacré aux rendez-vous avec les consultants et aux éventuels déplacements sera considéré comme temps de travail effectif dès lors que le temps consacré reste dans une limite raisonnable. Est considérée comme raisonnable une fréquence d'une demi-journée à une journée par semaine, étant précisé que chaque salarié concerné disposera d'un planning de réunions ou de temps libéré et payé. Ce planning sera élaboré conjointement avec le manager et la direction des ressources humaines afin de prévoir et d'identifier les temps

d'absence qui seront nécessaires au suivi de ce bilan.

Les conseillers du Cabinet d'Accompagnement auront pour mission d'informer, d'aider, de conseiller les salariés, et leur permettre d'effectuer un diagnostic de situation destiné à envisager leurs possibilités d'orientation professionnelle externe ou interne.

Cet espace information-conseil a pour objet notamment de :

- sensibiliser les salariés sur l'état du marché de l'emploi au regard des fonctions occupées,
- aider les salariés dans l'élaboration ou la mise à jour de leur curriculum vitae,
- former les salariés aux techniques de recherches d'emploi,
- mettre à leur disposition des bases de données,
- procéder à un bilan professionnel si le salarié en fait la demande,
- analyser leur projet et sa faisabilité,
- Elaborer un projet de création d'entreprise.

Le consultant aidera en particulier le salarié à formaliser son projet professionnel et à constituer un dossier de candidature.

Les projets suivants sont susceptibles d'être admis :

- Soit un projet d'emploi salarié : le salarié doit **disposer d'un autre contrat de travail en CDI ou en CDD de plus de six mois en dehors du groupe**, qu'il s'agisse d'un contrat de droit privé ou public, justifié par la présentation d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche ;
- Soit un projet de création / reprise d'entreprise : le salarié doit disposer d'un projet de **création ou de reprise d'entreprise**, lequel suppose la réunion des conditions suivantes :
 - Créer ou reprendre une entreprise industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle ou entreprendre l'exercice d'une profession non salariée ;
 - En exercer effectivement le contrôle et détenir, personnellement ou avec son conjoint, ses ascendants et descendants, plus de la moitié du capital, sans que sa part personnelle soit inférieure à 51% de celui-ci.
- Soit un projet de **formation diplômante ou qualifiante facilitant la reprise d'une activité professionnelle** :
 - Il est entendu par formation diplômante toute formation permettant au salarié d'acquérir un diplôme ou un titre reconnu par l'Etat (inscrit de droit au Répertoire National des Certifications Professionnelles) et dispensée par l'Education Nationale ou un organisme agréé.
 - Il est entendu par formation qualifiante toute formation permettant au salarié par l'obtention d'un titre professionnel, l'acquisition d'une qualification nouvelle ou d'un nouveau métier, dispensée par l'Education Nationale ou un organisme agréé.

Dans le cadre de la validation technique du dossier, les consultants du Cabinet d'Accompagnement prendront en compte trois critères = : sa pertinence, sa qualité et sa viabilité.

○ Pour un projet d'emploi salarié :

Le Cabinet d'Accompagnement doit vérifier la réelle existence auprès de l'entreprise concernée du contrat de travail ou de la promesse d'embauche.

○ Pour un projet de création ou de reprise d'entreprise :

La description du projet, l'étude de marché (menée le cas échéant avec le Cabinet d'Accompagnement), la forme juridique envisagée, le plan d'affaires (dont le plan de financement). Il est précisé, à cet égard, que les projets de création ou de reprise d'entreprise pourront être validées même s'ils ne sont pas encore tout à fait finalisés sous réserve que le Cabinet d'Accompagnement estime qu'ils correspondent à un projet crédible, remplissant les conditions de faisabilité et de sérieux nécessaires.

Le Cabinet d'Accompagnement s'assurera notamment que le Business Plan d'un projet de création ou reprise d'entreprise semble viable, en l'état des éléments à sa disposition, et ne comporte pas d'erreurs manifestes. Il peut inciter le candidat à apporter des éléments complémentaires d'appréciation de son projet. En tout état de cause, il ne peut être considéré, ni Novartis Pharma, comme garant de la viabilité à long terme ou de la réussite du projet de création ou de reprise d'entreprise.

○ Pour un projet de formation diplômante ou qualifiante :

Pour un projet de formation, le Cabinet d'Accompagnement s'assurera que le cursus pédagogique proposé et le planning devraient permettre au salarié un repositionnement externe pérenne.

Le Cabinet s'assurera auprès de l'organisme / école soit de l'acceptation du salarié à ladite formation ou à minima que le salarié remplit bien les conditions pour être accepté à ladite formation.

Article 5.3.2. Validation de la candidature par la Commission RH .

Régulièrement réunie en fonction de la réception des dossiers de candidatures, la commission RH examinera les dossiers dans leur ordre d'arrivée.

Dès lors qu'elles répondent aux conditions d'éligibilité prévues pour le présent dispositif et dans la limite du nombre de départs possibles par catégories / postes, les candidatures seront acceptées par ordre d'arrivée (justifiée par l'accusé de réception remis par le Cabinet d'Accompagnement lors du dépôt du dossier complet) tant que le nombre de départs est inférieur ou égal au nombre global de congés de mobilité ouverts par catégories / postes.

Il est rappelé que la Direction pourra fixer un nombre global de départs volontaires en congé de mobilité. En conséquence, les critères de départage s'appliqueront globalement à l'ensemble des candidatures par catégories / postes.

Dans le cas où les dossiers complets auraient été réceptionnés à la même date, les candidats seront départagés par la Commission RH en fonction de leur ancienneté au sein du Groupe Novartis. Le salarié le plus ancien sera prioritaire sur les autres candidats. En cas de nouvelle égalité, le salarié le plus âgé sera prioritaire sur les autres.

Lorsque le projet de congé de mobilité aura reçu un avis favorable de la Commission RH, le salarié en sera averti par son Responsable RH.

En cas de refus, la Direction des ressources humaines adressera un courrier au salarié notifiant le refus de sa candidature et précisant les raisons. En cas de refus d'une candidature, le salarié ne pourra en aucun cas se prévaloir d'un droit à un départ dans le cadre d'un congé de mobilité.

La Direction P&O (RH) informera la Commission de suivi de l'accord GPEC des acceptations et des refus notifiés aux salariés.

Article 5.4 Formalisation de l'adhésion au congé de mobilité

En cas d'acceptation de la candidature, il sera adressé ou remis en main propre au salarié une convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail intégrant une proposition d'adhésion à un congé de mobilité, laquelle précisera en particulier la durée du congé de mobilité, les modalités d'application, les moyens accordés au salarié durant ledit congé et les engagements réciproques pris en ce qui concerne l'exécution du congé ainsi que la date de départ effectif.

A réception de la proposition d'adhésion, le salarié disposera d'un délai de 10 jours calendaires pour accepter ou refuser son adhésion au congé de mobilité et la rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

Le silence du salarié vaudra refus et sa demande de départ sera caduque.

La date de départ du salarié sera agréée entre les parties.

Compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité et afin de ne pas perturber le bon fonctionnement de l'entreprise, la Direction aura la possibilité de déclarer la date de prise d'effet du congé mobilité de certains salariés pour une durée maximale de 2 mois.

Le principe de ce report ainsi que la durée de celui-ci, seront notifiés au salarié concomitamment à la réponse qui sera apportée à sa candidature.

Si pendant la durée de ce report la situation venait à évoluer, les parties pourront convenir d'un commun accord d'avancer la date du congé de mobilité. Dans ce cas, un avenant à la convention de rupture d'un commun accord serait établi.

Par ailleurs, la date de prise d'effet devra prendre en compte autant que cela est possible les impératifs des éventuelles dates de formation / prise d'emploi salarié.

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité qui figure dans la convention de rupture emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

Article 5.5 La durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité sera au maximum de **12 mois**. Le salarié en congé de mobilité sera dispensé de travail par Novartis Pharma pendant toute la durée du congé de mobilité.

Il est rappelé que, conformément à la législation applicable, le préavis légal ou conventionnel ne s'applique pas dans ce cadre. Aucune indemnité compensatrice de préavis ne sera donc due.

Article 5.6 Allocation de congé de mobilité

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié percevra de l'entreprise une allocation mensuelle brute correspondant à **80 % de sa rémunération** brute mensuelle moyenne des douze derniers mois, sans que l'allocation ne puisse être inférieure à 85% du montant du SMIC, proportionnellement au nombre d'heures effectuées.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité exprimée en salaire est égale au 1/12^{ème} de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale (hors participation et intéressement) par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la date de signature de la convention de rupture, étant entendu que dans ce cas, toute prime de caractère annuel, qui aura été versée à un salarié pendant cette période ne sera prise en compte qu'au *prorata temporis*.

Les salariés qui auraient été en maladie, en accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle ou en congé de maternité au cours de l'année qui précède la rupture de leur contrat de travail d'un commun accord verront leur indemnité calculée de la façon suivante : il sera pris en compte le salaire de base qu'ils auraient perçu si elles avaient travaillé et, pour la partie variable, la moyenne du variable versé au cours des 12 derniers mois qui précèdent l'arrêt de travail ou le congé maternité.

Pour les salariés dont la rémunération est constituée d'une rémunération fixe d'une part variable, la rémunération de référence s'établira comme suit :

- Si le salarié a atteint ou dépassé son objectif cible, le montant de prime associé à une telle atteinte ou à tel dépassement serait retenu,
- Si le salarié n'a pas atteint son objectif cible, la rémunération de référence s'établira néanmoins sur un salaire annuel théorique à 100% des objectifs atteints.

Durant cette période, la Société remettra mensuellement au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation de congé de mobilité. Cette allocation sera soumise au régime social et fiscal en vigueur au moment de son versement.

Article 5.7 Déroulement du congé de mobilité : organisation des périodes de travail pendant le congé de mobilité

Pendant la durée de leur congé de mobilité, et sous réserve d'en informer la Direction des ressources humaines de Novartis Pharma SAS, les salariés pourront, en vue de favoriser la réalisation de leur projet professionnel, exercer une activité professionnelle en dehors du Groupe, dans le cadre :

- Soit d'un CDI
- Soit d'un CDD ou un contrat de travail temporaire d'une durée maximum fixée à 6 mois.

Pendant ces périodes de travail, le congé de mobilité est suspendu dans les conditions suivantes :

- Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, le congé de mobilité est suspendu pendant toute la période d'essai. Dans l'hypothèse où la période d'essai ne serait pas concluante, le salarié réintégrerait le congé de mobilité pour la période du congé de mobilité restant à courir. Si la période d'essai se révélait concluante, il serait mis fin au congé de mobilité.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

La signature d'un contrat de travail à durée déterminée qui excède la durée maximale de 6 mois précitée mettra fin au congé de mobilité au terme de celui-ci. Pendant la période de suspension du congé, le versement de l'allocation est suspendu. Il reprend à l'issue de la période de suspension.

Article 5.8 Engagements réciproques

Pendant toute la durée du congé de mobilité la Société et le salarié prennent des engagements réciproques.

Article 5.8.1 Engagements de la Société dans le cadre du congé de mobilité

- Accompagnement à la construction et à la finalisation du projet professionnel du salarié via le Cabinet d'Accompagnement,
- Prise en charge des mesures financières d'accompagnement liées au type de projet du salarié prévues par le présent accord,
- Prise en charge de la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus.

Article 5.8.2. Engagements du salarié dans le cadre du congé de mobilité

- Mettre en œuvre le projet qu'il aura choisi et qui aura été validé dans le cadre du processus décrit par le présent accord,
- Suivre les actions de formation ainsi que les prestations du Cabinet d'Accompagnement et, le cas échéant, les démarches de recherche d'emploi,
- Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite, validées par le Cabinet d'Accompagnement,
- Informer le Cabinet d'Accompagnement et la Société par mail ou par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en main propre de toute période de travail pendant le congé de mobilité et fournir les pièces justificatives afférentes,
- Informer le Cabinet d'Accompagnement et la Société par mail ou par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en main propre de son embauche définitive ou de sa création/reprise d'entreprise ou de la fin de la formation et fournir les pièces justificatives afférentes,
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité et ne pas prétendre au bénéfice des prestations d'assurance chômage.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne respecteraient pas les engagements précités seront réputés avoir renoncé définitivement au bénéfice du congé de mobilité.

Dans ce cas, la Société les mettra en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par email avec accusé de réception. Cette lettre précisera que, si le salarié devait ne pas donner suite à la **mise en demeure sous 10 jours** à réception du courrier, le congé de mobilité serait rompu.

Si à l'issue de ce délai, le salarié n'avait pas donné suite à la mise en demeure, la Société notifierait au salarié la fin du congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 5.9. Statut du salarié bénéficiaire du congé de mobilité

Pendant le congé de mobilité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Le salarié devra restituer, avant de partir en congé de mobilité, tout le matériel mis à sa disposition par Novartis Pharma, notamment ordinateur, ipad, téléphone s'il en bénéficiait. Il pourra décider de conserver son véhicule de fonction pendant une durée de 3 mois sous réserve de prendre en charge la totalité du loyer pendant cette durée .

Article 5.9.1 Couverture maladie

Le salarié en congé de mobilité bénéficie, hors les cas de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées en dehors du Groupe, du maintien des droits aux prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d'accident du travail.

L'arrêt pour maladie du salarié pendant le congé de mobilité ne suspend pas le congé de mobilité.

Le salarié continuera à percevoir l'allocation au titre du congé de mobilité, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

A l'issue de son arrêt, le salarié bénéficiera à nouveau de l'intégralité de son allocation, si le congé de mobilité n'est pas arrivé à son terme.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de mobilité lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé de mobilité diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption ou le congé paternité.

Article 5.9.2 Assurance vieillesse

Les périodes passées en Congé de Mobilité sont validées au titre de l'assurance vieillesse du régime général en tant que périodes assimilées.

Article 5.9.3 Protection sociale complémentaire (régimes frais de santé et prévoyance)

Le salarié continuera à bénéficier, hors les périodes de suspension du congé en raison des périodes travaillées et rémunérées, d'une couverture équivalente à celle dont bénéficient les salariés en activité. Les cotisations mutuelles (frais de santé) seront assises selon les répartitions patronales et salariale habituelle sur 100% de la rémunération reconstituée.

La part salariale des cotisations reste à la charge du salarié et sera précomptée par la Société.

Les cotisations prévoyance seront quant à elles assises sur la rémunération perçue (80%).

En cas de changement de situation familiale ayant un impact sur le régime, le bénéficiaire du congé de mobilité a l'obligation d'en informer Novartis Pharma dans les plus brefs délais. La couverture sera modifiée en fonction de la demande.

Si des modifications de garanties et de structures de cotisation venaient à intervenir pendant le congé de mobilité, celles-ci s'appliqueront aux personnes en congé de mobilité, de la même façon que pour les actifs.

A l'issue du congé de mobilité, le salarié conservera tous ses droits relatifs à la portabilité de la protection sociale complémentaire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5.9.4 Couverture retraite complémentaire

Conformément aux délibérations 22B et D25 AGIRC et ARRCO et à l'article 81 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent accord permettra aux salariés en congé de mobilité, d'obtenir des points de retraite complémentaire, moyennant le versement de cotisations calculées comme s'ils avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Pendant la période du congé de mobilité, les cotisations de retraite complémentaire seront prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles sur la rémunération perçue.

Pour garantir au salarié une couverture sur la retraite complémentaire identique à celle dont il bénéficiait avant le congé de mobilité, les cotisations de retraite complémentaire sur le delta de la rémunération seront calculées comme si les salariés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales et interviendront selon les répartitions patronale et salariale habituelles.

Une telle possibilité est expressément soumise à la condition suspensive du maintien de cette faculté, notamment par les organismes sociaux et de retraite.

Article 5.9.5 Congés payés et RTT/JDR

La période de congé de mobilité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés. Le salarié n'acquiert donc pas de droit à congés payés et RTT/JDR pendant cette période. Les congés et RTT/JDR acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée dans le congé de mobilité pourront être pris avant l'entrée dans le congé de mobilité sous réserve de l'accord du manager. Le solde de congés payés et des RTT/JDR sera indemnisé dans le solde de tout compte versé à l'issue du congé de mobilité.

Article 5.10 Fin du congé de mobilité

Article 5.10.1 Fin à l'échéance du congé de mobilité

Le congé de mobilité cessera à l'issue de la durée totale intégrant la durée initiale prévue à l'article 5.5. et la/les suspensions(s) éventuelle(s) au titre de périodes de travail externe et le contrat de travail sera définitivement rompu d'un commun accord.

Article 5.10.2 Cas de fin anticipée du congé de mobilité

Le congé de mobilité prend fin de manière anticipée lorsque les salariés ont finalisé leur projet professionnel précédemment validé dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés en projet de repositionnement externe sur un emploi salarié, le congé de mobilité prendra fin de manière anticipée et automatique lorsque le salarié aura été confirmé dans un emploi en CDI à l'issue de la période d'essai si celle-ci est applicable.
- Les salariés en projet de création ou reprise d'entreprise pourront demander la cessation anticipée de leur congé de mobilité, si leur activité peut être démarrée de façon effective avant le terme du congé de mobilité. Cette possibilité sera soumise à la validation du Cabinet d'Accompagnement et de la DRH, qui analysera la capacité du créateur ou repreneur à démarrer de façon effective son activité.
- Les salariés en projet de formation diplômante ou certifiante, pourront choisir de mettre fin à leur congé de mobilité de manière anticipée à l'issue de la formation diplômante ou certifiante, sous réserve de présentation d'une attestation de présence aux examens.

Le congé de mobilité pourra également être rompu de manière anticipée en cas de non-respect des engagements du salarié ou d'abandon du dispositif. Son contrat de travail sera dans ce cas définitivement rompu à la date de première présentation du courrier recommandé. Il ne bénéficiera pas, dans cette hypothèse, de l'indemnité de repositionnement rapide.

Article 5.11 Mesures d'accompagnement complémentaires au congé de mobilité en fonction du projet du salarié

Article 5.11.1 Les mesures de formation professionnelle

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu dans le cadre d'un congé de mobilité peuvent également avoir besoin de bénéficier d'actions de formation professionnelle afin de maximiser les conditions de concrétisation de leur projet.

Dans cette hypothèse, Novartis Pharma accepte de réaliser un effort d'investissement en formation afin d'assurer l'accompagnement de ces salariés vers une nouvelle situation d'emploi stable au sein d'un nouveau métier ou d'un nouvel environnement (création / reprise d'entreprise).

Un budget de formation spécifique sera dédié à ces actions de formation. Le montant du budget utilisé sera adapté aux besoins de chacun des projets engagés et, en fonction de ces besoins, **dans la limite de 15.000€ HT.**

Pour bénéficier de cette aide, la proposition de formation devra être validée par le Cabinet d'Accompagnement en fonction du réalisme du projet et des possibilités de débouchés d'emploi.

Cette aide sera versée sous réserve de la présentation par le salarié au Cabinet d'Accompagnement de la convention de formation dûment signée avec l'organisme de formation.

Les formations identifiées devront être en cohérence avec le projet développé avec le Cabinet d'Accompagnement et validé.

Article 5.11.2 Aide financière spécifique à la création ou à la reprise d'entreprise

Les aides à la création et à la reprise d'entreprise visent à inciter les salariés à reprendre ou créer un commerce ou une entreprise, y compris une activité libérale.

Le versement de l'aide s'effectue sur présentation des documents visés ci-après.

La Société s'engage à verser une participation aux frais de création ou de reprise d'entreprise sous forme d'une indemnité de **20.000 euros** bruts versée directement au salarié.

Les aides publiques seront susceptibles de s'ajouter à cette indemnité.

La création d'une SCI (Société Civile Immobilière) ne constitue pas un projet de création ou de reprise d'entreprise et n'ouvre pas droit au versement de cette prime.

Cette aide sera versée de la manière suivante :

- Novartis Pharma versera au salarié 50% du montant de l'aide à la création/reprise d'entreprise au lancement de la nouvelle activité sur présentation d'un justificatif de création d'entreprise (extrait Kbis, document attestant de l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou à l'URSSAF ; ou dans le cas de l'exercice d'une activité libérale, d'une inscription au registre des métiers ou à un ordre professionnel....) ;
- 6 mois après la date anniversaire de la création, Novartis Pharma versera au salarié 25 % de l'aide au financement de la nouvelle activité, sous réserve que le salarié apporte les justifications qu'il exerce une activité véritable ;
- 12 mois après la date anniversaire de la création, Novartis Pharma versera au salarié les 25% restant, toujours sous la condition que le salarié apporte les justifications de la pérennité de son entreprise.

Le versement de cette indemnité est réservé au salarié dont la création ou la reprise d'entreprise constitue le Projet Alternatif ayant donné lieu à la rupture du contrat dans le cadre du présent accord.

Elle est cumulable avec le budget de formation professionnelle.

Article 5.12 Les indemnités de rupture

A l'issue du congé de mobilité, il sera versé au salarié une indemnité de rupture équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (montant le plus favorable).

Pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle l'âge et l'ancienneté s'apprécient à la date de signature de la convention de rupture d'un commun accord ou de l'entrée dans le dispositif si le départ du salarié en congé de mobilité est différé.

Article 5.13 Régime social et fiscal

Les indemnités et allocations prévues au présent projet d'accord sont indiquées en brut et seront soumises aux prélèvements sociaux et règles fiscales applicables au jour de leur versement.

A titre purement informatif, au 1^{er} janvier 2021, les Parties rappellent que les règles concernant les indemnités (hors allocation de congé de mobilité) versées dans le cadre d'un congé de mobilité prévu par un accord GEPP (étant précisé que pour apprécier la limite d'exclusion d'assiette, il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités de rupture versées au salarié) sont les suivantes :

- Régime fiscal : exonération totale d'impôt sur le revenu
- Régime social : exonération maximale dans la limite de 2 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), soit 82 272€ en 2021. L'exonération est subordonnée au versement d'une indemnité ne dépassant pas 10 plafonds annuels de la sécurité sociale (411.360 € en 2021). En cas de dépassement, les indemnités sont soumises à cotisations et CSG/CRDS dès le 1^{er} euro).
- CSG/CRDS : exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle. Ce montant ne peut cependant pas excéder le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale. L'exonération est subordonnée au versement d'une indemnité ne dépassant pas 10 plafonds annuels de la sécurité sociale (voir ci-dessus).

Article 5.14 Suivi des départs en congé de mobilité

Article 5.14.1 Par les représentants du personnel

Au-delà des prérogatives conférées à la commission de suivi, le CSE Central sera informé de la conclusion de l'accord de GEPP et les CSE d'établissement seront régulièrement informés dans le cadre des réunions ordinaires, de la situation au sein de l'établissement considéré au regard du dispositif de Congé de Mobilité, à savoir :

- le nombre de candidatures à un congé de Mobilité ;
- la nature du projet associé à chacune des candidatures ;
- le nombre de conventions de rupture finalement conclues ;
- les mesures d'accompagnement mises en place dans le cadre de ce congé (telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement)
- le nombre de refus et le motif ;
- la situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

Article 5.14.2. Par la DREETS

La DREETS sera informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du Congé de Mobilité.

Conformément aux dispositions de l'article D. 1237-5 du Code du travail, tous les 6 mois à compter du dépôt de l'accord, la Direction transmettra à la DREETS un document d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité reprenant l'ensemble des informations prévues par l'annexe à l'arrêté du 8 octobre 2018 précisant « *le contenu des bilans des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif* ».

Titre VII

Commission paritaire de suivi

Une commission de suivi, distincte de la commission Emploi/Formation et GEPC, sera mise en place et composée comme suit :

- Deux représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise signataire du présent accord,
- Un nombre de représentants de la Direction équivalent aux membres représentants les organisations syndicales,

La commission paritaire de suivi du présent accord sera associée à la détermination des populations relevant d'emploi sensible et à l'ouverture de congés de mobilité avant la présentation de celles-ci au CSE.

La commission de suivi interviendra dans la résolution des questions relatives à des situations individuelles qui pourraient se présenter dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de GPEC et ferait toutes les suggestions nécessaires pour faciliter les projets des salariés.

Elle participera à :

- L'identification des emplois sensibles et des possibilités de départ en congé de mobilité
- les questions éventuelles pouvant se poser relatives au bénéfice des aides à la formation,
- L'étude de la situation des salariés pouvant bénéficier d'un rachat de trimestres à l'assurance vieillesse,
- La validation le cas échéant des projets professionnels et des actions de formation associées.
- L'évaluation des besoins de communication autour des mesures de l'accord après sa deuxième année d'application. Les parties à l'accord ont en effet rappelé le besoin de communication accrue autour des mesures d'un accord GEPP, de surcroît conclu pour plusieurs années.

La commission de suivi se réunira au minimum une fois par an pendant la durée de l'accord.

Elle pourra se réunir 3 fois supplémentaires sur demande d'au moins deux organisations syndicales signataires. Toutes les informations recueillies et les délibérations prises ayant un caractère nominatif ou individuel seront couvertes par la confidentialité à laquelle les membres de la commission s'astreindront.

Le temps passé en réunion sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne sera pas imputé sur le crédit d'heures des représentants du personnel. Une feuille de présence devra être émargée par les salariés présents à la réunion de la commission de suivi.

Les frais de déplacement des membres de la Commission salariés de l'entreprise, seront remboursés par la Direction selon les mêmes conditions que lorsqu'ils siègent aux autres instances.

Titre VIII

Dispositions finales

Article 1 : Durée de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt auprès des services compétents, soit le 19 juillet 2021 au plus tôt

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

A cette date, il cessera automatiquement de s'appliquer et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 2 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires à la demande :

- des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et signataires 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 3 : Clause de sauvegarde / de 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.

En outre, pendant la durée de l'accord, les Parties conviennent de se réunir une fois par an pour faire le point sur la mise en œuvre du présent accord. Ces réunions seront organisées à l'initiative de la Société.

Article 4 : Publicité et dépôt de l'accord

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

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives de la Société à l'issue de la procédure de signature.

Il sera déposé par la Direction :

- au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.
- En deux versions électroniques sur la plateforme du ministère du travail « téléaccords », dont une version intégrale au format pdf et une version publiable au format .docx de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques.

Les Parties rappellent qu'en application de l'article L.2231-5-1 du Code du travail, tout ou partie du présent accord pourra ne pas faire l'objet d'une publication en cas d'accord postérieur en ce sens ou de décision unilatérale de Novartis d'occulter les éléments portant atteinte à ses intérêts stratégiques.

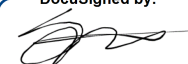
Les salariés seront informés de ces mesures par les moyens de communication habituels.

Fait à Rueil-Malmaison, le 12 juillet 2021

En 6 Exemplaires originaux

Pour la Direction

Monsieur Richard LETZELTER

DocuSigned by:

F224E8B9AABD4EE...

Hélène LAPAUW

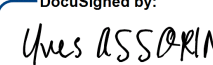
CFDT

DocuSigned by:

BBDD35FA359E43E...

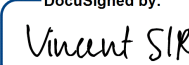
Yves ASSORIN

CFTC

DocuSigned by:

5573F63E87F343A...

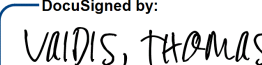
Vincent SIRI

CFE-CGC

DocuSigned by:

A33FA1B1463641B...

Thomas VAIDIS

FO

DocuSigned by:

216BBB5991E9440...

ANNEXE 1 – Mobilité professionnelle interne (dans l'entreprise ou le groupe en France) : mesures d'accompagnement en cas de mobilité géographique. Dispositif général

Jours de congés supplémentaires	Le salarié bénéficie de <u>deux jours</u> ouvrés de congés supplémentaires pour la recherche d'un logement et <u>deux jours</u> supplémentaires pour le déménagement et installation.
Voyage de reconnaissance	Frais de déplacement et d'hébergement occasionnés pour se rendre sur le nouveau lieu d'implantation, pour le salarié et un membre de sa famille. Cette prise en charge concerne aussi les enfants de moins de 16 ans et les enfants handicapés quel que soit leur âge.
Prise en charge des frais de déménagement	Le collaborateur fait établir trois devis. Le devis le moins cher sera retenu.
Véhicule LLD	Si retrait du véhicule LLD, paiement d'une indemnité égale au double de de la part représentative de l'utilisation privée annuelle du véhicule, avec un minimum de 5.000€. Par usage, le salarié conserve son véhicule 6 mois avant la restitution effective.
Participation aux frais d'installation	Prime de réinstallation de 5.000€ plus 305€ pour enfant à charge. • Cette somme peut être exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur présentation de justificatifs de dépenses réellement engagées. Ci-après la liste des dépenses pouvant être considérées comme des frais déductibles des assiettes de cotisations : ➤ Frais de raccordement EDF-GDF ➤ Accès téléphone ➤ Carte grise, plaque d'immatriculation ➤ Installation d'appareils ménagers ➤ Voilage/rideaux ➤ Remise en état de l'appartement ou de la maison : papier peint, revêtement du sol ➤ Frais d'agence (hors caution) Le principe à retenir est de considérer comme remboursables sur factures, les frais qui ne contribuent pas à l'enrichissement de salarié mais ceux qui sont engagés du fait de la mobilité.

Annexe 2 - Mobilité professionnelle interne (dans l'entreprise ou le groupe en France) d'un salarié occupant un emploi sensible vers un emploi non sensible: mesures d'accompagnement en cas de mobilité géographique.

Jours de congés supplémentaires	Package de <u>5 jours de mobilité</u> à prendre librement (pour la recherche d'un logement ou le déménagement) après accord du n+1 <u>2 jours supplémentaires</u> sont accordés aux familles mono parentales.
Majoration de la participation aux frais d'installation	Si le salarié assume la charge d'une personne handicapée, une somme supplémentaire de 5.000€ pourra lui être accordée sur présentation de factures pour tout équipement de la maison qui serait nécessaire pour le handicap de l'enfant.
Indemnité pour double loyer	Païement par la société d'une indemnité compensant le loyer le plus faible pendant trois mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire si enfants scolarisés dans la limite de 2.000€ par mois .
Participation aux frais d'agence	La société prend en charge sur justificatif les frais d'agence pour un nouveau logement dans la limite de 2.500€.
Aide à la recherche d'emploi du conjoint ou d'un enfant.	Païement d'un cabinet d'out placement pour le reclassement du conjoint pendant 12 mois dans la limite de 15.000€. L'out placement peut être proposé à un enfant vivant au domicile du salarié en mobilité.
Prime incitative à la mobilité nationale	15 000 € bruts en 3 fois : • 5000 € à la signature de l'avenant • 5000 € 6 mois après la prise de fonction • 5000 € 12 mois après la signature de l'avenant Garantie de 12 mois pour les primes « terrain » de la visite médicale.
Prise en charge partielle des frais de notaire	Prise en charge des frais de notaire pour l'acquisition d'un nouveau logement à hauteur de 20 000 € bruts pour les collaborateurs déjà propriétaires. Versement sous forme de prime capée sur la base d'un justificatif