Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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*** 44 277 450 ***euros,*** enregistrée au RCS de ***Nanterre*** sous le numéro ***B 410 349 070***, représentée par ***Monsieur Guillaume Viaules***, 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 Yvan COURTINE, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central
- F.O. représentée par Monsieur Jean-Michel MARCHAL, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central

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

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

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 : La VAE
  - Article 6 : 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 : Mesures renforcées en cas de mobilité professionnelle dans l'entreprise impliquant une mobilité géographique
  - Article 3 : Le rachat de trimestres à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale
  - Article 4 : 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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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.

En 2024, il apparait 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 12 juillet 2021 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 12 juillet 2021 ont très peu été mises en œuvre. D'autres dispositifs de restructuration ont en effet été négociés ces dernières années dans l'entreprise et s'y sont substitués.

Fortes 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 continuer d'accompagner ses collaborateurs dans le cadre d'un projet de réalisation d'un bilan professionnel auprès d'un cabinet extérieur spécialisé, pour les cas où cela serait pertinent.

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

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 GEPP du 12 juillet 2021.

Les Parties se sont donc rencontrées au cours des réunions des 16 juillet, 7 octobre, 16 octobre, 24 novembre 2025 et 15 janvier 2026 et sont parvenues à la conclusion du présent accord.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Titre II

Les Typologies d'emploi

Le LEEM, dans sa cartographie des métiers des entreprises du médicaments mise à jour en 2023, 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)

DS GV DS DS DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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, il existe chez Novartis, de nombreux supports à dispositions des collaborateurs, leur permettant un accès libre à de nombreuses ressources, les principaux étant :

- MATCH Learn , qui est plateforme d'apprentissage personnalisée de Novartis, qui centralise des ressources internes et externes pour développer ses compétences, avec des recommandations adaptées aux profils et aux objectifs de chacun,
- TalentMatch : plateforme qui aide à faire correspondre les compétences et aspirations des collaborateurs avec des opportunités de carrière, projets et mentorat au sein de l'entreprise,
- Coursera, pour se développer sur de nombreux sujets (gestion de projet, management, finance, technologies ...) grâce à des formations certifiantes.

Concernant l'ensemble de ces outils existants à la date du présent accord, et qui sont évidemment susceptibles d'évoluer, il ne s'agit 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.

Dans le cas où d'autres dispositifs concernant le développement des compétences seraient déployés au sein de l'entreprise, une présentation en CSE ou en commission GEPP en serait faite.

Article 1 : L'Entretien professionnel

L'entretien professionnel, qui concerne tous les salariés en CDI, ou les salariés en CDD 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 départements par exemple, des échanges, la participation à des groupes de travail, projets divers, etc.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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.

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 GEPP en y incluant des outils pour approfondir les réflexions en s'appuyant sur des cabinets de conseils externes.

Novartis souhaite, au-delà des nombreux dispositifs « home made » concourant au développement du collaborateur (tels que déjà cités plus haut), continuer de mettre à disposition de ses salariés 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.

Ainsi, les parties sont convenues de maintenir le principe d'un cabinet spécialisé retenu par la Société afin de permettre la réalisation de bilans professionnels.

En revanche, pour des raisons de pertinences, les parties ont souhaité ne plus être liées par un nombre annuel de bilan à réaliser, mais plutôt maintenir le dispositif sans objectif de nombre.

De ce fait, ce dispositif pourra être activité sur demande du collaborateur, et uniquement sous réserve de validation et d'accord P&O et CdevcCO de la demande.

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.

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

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

La commission GEPP, ou le CSE dans le cadre de l'information-consultation annuelle sur la politique sociale, sera informée chaque année du nombre de bilans effectués par les collaborateurs avec le prestataire retenu.

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'encouragement des initiatives gérées par département, visant à promouvoir les collaborateurs au développement au sein de leur département, du type « Finance Academy »,
- La communication et la collaboration pour améliorer la connaissance de soi et mieux appréhender les contraintes liées au changement (Valence)
- Une offre complète pour améliorer le niveau en langues étrangères : à ce titre, l'outil Learnlight est à disposition des collaborateurs et leur permet d'apprendre ou de perfectionner des langues étrangères.

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

Enfin, chaque salarié a la possibilité de se former sur les centres d'intérêts souhaités (au-delà des compétences clés NVS) avec ces plateformes 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 avec les mesures d'accompagnement prévues par la société d'accueil).

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, ces derniers bénéficiant de mesures spécifiques compte tenu de la particularité de leur situation (cf. annexe 2).

DS GV DS DS DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Il est rappelé que les salariés éligibles au dispositif hybrid working 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 éligibles 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.

Le nombre d'entreprise dans le groupe Novartis s'étant à date réduit, les parties ont pour autant souhaité maintenir ces mesures, ne pouvant présager de la configuration future du groupe.

Article 5 : 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 maintenir ce dispositif auprès des salariés occupant un poste de délégué hospitalier, 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 people partner 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 people partner 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 du département C'dev'co, 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 requit pour une mobilité interne.

Lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une mobilité professionnelle validée et de l'obtention d'un diplôme validé par l'entreprise, 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.

DS GV DS DS DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Article 6 : **Le développement des « Career Path » au sein de l'établissement de Huningue**

Les dispositifs de « Career Path Expert » et de « Career Path Technicien » sont déployés sur le site de Huningue depuis 2019. Ils ont pour objet de donner davantage de visibilité sur les perspectives d'évolution professionnelle des titulaires de postes d'Experts et de Techniciens.

Ces dispositifs visent notamment à construire un processus agile favorisant la mutualisation et le développement des compétences à l'échelle du site, et non plus uniquement au niveau de chaque service.

La Direction du site de Huningue s'engage à poursuivre la conception et le déploiement d'autres « Career Path » dans les secteurs suivants :
- Production,
- Laboratoire / Maintenance,
- Logistique.

Les nouveaux « Career Path » ainsi élaborés seront présentés au CSE de l'établissement de Huningue.

Par ailleurs, s'agissant du site de production de Huningue, l'entreprise réaffirme, à la suite de l'annonce des investissements en R.I.V., son ambition de privilégier le recrutement interne pour les nouveaux postes créés dans le cadre de cette activité, chaque fois que cela sera possible et dans le respect des règles et procédures en vigueur.

DS GV DS DS DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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.

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.

Après avoir dressé le bilan de l'accord GEPP 2021, les parties ont pu constater la faible utilisation des dispositifs de temps partiels senior autre que le dispositif prévu à partir de 62 ans, payé 100%.

Fortes de ce bilan, les parties ont souhaité par cet accord ne conserver que le dispositif maintenant un salaire à hauteur de 100%, pour un temps de travail de 80%. L'âge minimum permettant l'entrée dans ce dispositif est de 61 ans.

La prime 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.

Par ailleurs, les parties ont souhaité préciser par le présent accord, que les collaborateurs qui seraient rentrés dans un des dispositifs dits de « temps partiel seniors », au titre de l'article 1-1 du Titre IV du précédent accord GEPP en date du 12 juillet 2021, pourront continuer à bénéficier de ces dispositifs jusqu'à leur sortie des effectifs, suivant le mécanisme du « groupe fermé ».

En revanche, plus aucun collaborateur ne pourra nouvellement bénéficier d'un temps partiel senior avant l'âge de 61 ans.

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 est instauré et régi par un accord collectif séparé.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 13ème 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 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 61 ans,

- les salariés en TRA sur la base de 11 jours sont rémunérés intégralement et ne subissent pas la réduction de la moitié de leur 13ème mois.
- les salariés en TRA sur la base de 22 jours sont rémunérés intégralement et ne subissent pas la réduction de leur 13ème mois

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 (prévu au titre IV du présent accord).

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 IV du présent accord.

Article 3 Dispense partielle de préavis non rémunérée

Les salariés ayant l'âge permettant un départ à la retraite, y compris ceux concernés par les dispositifs de carrière longue, 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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Exemple : Un salarié veut faire valoir ses droits à la retraite au 1er juillet 2027. Pour bénéficier de la dispense d'activité il doit adresser un courrier à l'entreprise qui le reçoit au plus tard le 30 juin 2026. Il sera en dispense d'activité rémunérée à compter du 1er avril 2027.

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 57 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 GEPP, ou le CSE dans le cadre de l'information-consultation annuelle sur la politique sociale, sera informé chaque année du nombre de demandes formulées en distinguant la nature de la demande.

Cette mesure ne sera pas activable dès lors qu'un dispositif tel un Point Information Conseil (PIC) sera mis en place dans l'Entreprise à l'occasion d'une réorganisation et que le salarié sera éligible à un depart c'est-à-dire, pourra contacter le PIC.

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.

Le salaire à 100% et les primes 5x8 seront maintenues.

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

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 cumulable avec les dispositifs de temps partiel ou de temps réduit prévus à l'article 1-1 du présent accord.

Le nombre de bénéficiaires de cette mesure est limité à trois demandes par année civile, pour un même cycle et sur un même périmètre organisationnel (USP, DSP, LCC, PU Perfusion).

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

En cas de demandes simultanées, les demandes seront examinées selon des critères objectifs et non discriminatoires, appréciés cumulativement :

- la date prévisionnelle de départ à la retraite la plus proche ;
- la date de réception de la demande complète auprès des RH ;
- l'impact organisationnel sur le cycle concerné, apprécié au regard des nécessités de continuité d'activité et validé par le management du périmètre ;
- les compétences critiques détenues au sein de l'équipe et les contraintes de maintien de la polyvalence.

La décision motivée sera notifiée par écrit au collaborateur.

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

Les salariés qui bénéficieront de cet aménagement de leur temps de travail, ne seront plus éligibles aux RCP puisqu'ils ne travailleront qu'à 66% d'un temps complet, tout en étant rémunérés à 100%.

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

DS GV DS DS DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 et de contrat d'apprentissage.

Ainsi en 2024 :

- 29 contrats d'alternance étaient conclus au sein de l'établissement de Rueil
- 16 contrats d'alternance étaient conclus au sein de l'établissement de Huningue

Ces chiffres sont en légère augmentation par rapport au bilan dressé en 2020, dans le cadre du précédent accord GEPP.

Au regard des informations fournies sur ce sujet dans le cadre du bilan sur l'accord GEPP 2021, les parties souhaitent poursuivre cette démarche volontariste dans le recours aux contrats en alternance.

Pour l'année 2026 et les années à venir, la Société souhaite maintenir ces engagements face à l'alternance.

Bien que le bilan des apprentis recrutés via des associations comme « Mozaïl RH » soit limité, les parties font le choix, notamment dans le cadre de démarche RSE de l'entreprise, de réitérer l'ambition de collaborer avec de tels acteurs, 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 : politique d'onboarding**

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 surcroit en période de prise de poste à distance compte tenu du contexte sanitaire, la plateforme well'Come avait été créée.

Toujours conscient des enjeux d'onbording, les parties réitèrent l'importance de cette plateforme, désormais intégrée dans go/wenovartis, et qui réoriente aujourd'hui notamment vers go/WelcomeToNovartis, plateforme globale d'onbording.

Ces plateformes permettent à tout nouvel arrivant de 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.

Ces plateformes permettent 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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Par ailleurs, les parties ont désiré souligner par le présent accord leur ambition de continuer :

- les journées d'onboarding, réalisée 2 fois par an environ, par l'équipe P&O sur le site de Rueil-Malmaison depuis 2024.

  Cette journée a pour vocation d'**accueillir les nouveaux collaborateurs**, avec des sessions sur la culture Novartis, l'éthique, la politique sociale, la RSE, et des présentations produits, ponctuée de moments conviviaux. Son objectif est de **créer un sentiment d'appartenance et fournir les clés pour démarrer efficacement**, grâce à des échanges avec les managers, des interventions thématiques et des ressources pratiques pour faciliter l'intégration.

- L'accueil des nouveaux arrivants chaque 1er mardi du mois afin de leur permettre d'accéder immédiatement aux informations clés sans attendre la Journée d'onboarding.

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

Par ailleurs, les parties ont souhaité rappeler que tout nouvel arrivant au sein de l'entreprise peut se voir accompagné par un « budddy ». Celui-ci aura pour missions l'accueil et l'accompagnement du nouveau collaborateur pendant ses trois premiers mois pour faciliter son intégration, ses accès et sa compréhension des pratiques internes. Il l'aide à construire son réseau, transmet la culture Novartis et assure des échanges réguliers pour soutenir son adaptation.

Dans ce cadre, les parties ont souhaité encourager la reconnaissance des buddy au travers de la politique « spark » de l'entreprise.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 entrainer une évolution du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs et / ou d'ouvrir des congés de mobilité, elle ~~pourra~~ convoque la commission de suivi de l'accord 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 GEPP 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 ou extraordinaire 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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 renforcées de mobilité géographique pour accompagner le salarié dans les obligations engendrées par un déménagement seront mises à profit pour faciliter la mobilité des salariés :

Concernant les 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.

Dans le cadre des mobilités internes au sein du Groupe (et non des missions), évoquées dans le cadre du présent article, et donc en cas d'acceptation par le salarié d'un poste dont le niveau de classification ou le level serait inférieur dans le groupe, il serait fait application des règles suivantes :

- Maintien de la rémunération annuelle brute fixe de base, sans limitation de durée,

- Si l'acceptation d'un poste siège poste entraine une diminution du % de la rémunération brute variable (Evolve), la Société s'engage à maintenir le variable cible actuel en fonction du positionnement salarial sur le nouveau poste dans les conditions ci-après ;

    - Le salaire brut de base du salarié le positionne à au moins 130% du bench de son nouveau poste : dans une telle hypothèse, les STI (Short Term Incentive) et LTI (Long Term Incentive) suivront, dès la prise de poste, le régime du nouveau level du salarié
    - Le salaire brut de base du salarié le positionne à moins de 130% du bench de son nouveau poste :
        - S'il bénéficiait de LTI sur son poste, il restera éligible jusqu'à la fin de l'année calendaire en cours au moment de la signature de l'avenant actant la mobilité interne. A compter de janvier de l'année suivant cette signature, il bénéficiera de la politique des LTI de son nouveau poste, s'il reste éligible.
        - Le salarié bénéficiera de la politique des STI de son nouveau poste à compter de janvier N+2 de la signature de l'avenant précité. Dans l'intervalle, il conserve son niveau de bonus actuel.

Article 2: **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 4 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.

Les parties ont souhaité préciser que le présent article est applicable en cas de mobilité d'un salarié rattaché au site de Rueil-Malmaison vers le site d'Huningue, et vice-versa.

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 une autre entreprise du groupe. Aucun cumul ne sera en tout état de cause possible, avec les mesures d'accompagnement prévues par une autre entreprise du groupe).

Le nombre d'entreprise dans le groupe Novartis s'étant à date réduit, les parties ont pour autant souhaité maintenir ces mesures, ne préjugeant pas de l'évolution du Groupe en France dans les années à venir.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Article 3 : **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 L351-14-1du 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. Il pourra s'agir d'un « Point Information Conseil » mis en place par exemple.
- 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 règlementation 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.

Il appartiendra au salarié de procéder lui même à son rachat. Il en sera ensuite remboursé par la Société selon les modalités ci après rappelées.

Le remboursement du rachat de trimestres par la Société est subordonné à la production, au plus tard 1 mois avant sa sortie définitive des effectifs, de la copie du bulletin de réponse d'acquisition de trimestres par le salarié à la CARSAT ou autre caisse de retraite concernée avec l'accusé de réception de la caisse de retraite et preuve du premier versement à la caisse.

Article 4 : Le congé de mobilité

A titre préliminaire, les parties ont souhaité préciser que, dans l'hypothèse où la direction de Novartis Pharma SAS envisagerait la suppression et/ou le classement en emploi sensible de plus de douze postes (tout intitulé de poste confondu) par site et par année civile, elle ne pourrait plus recourir au dispositif du présent congé de mobilité (du présent accord GEPP), pour toute nouvelle suppression envisagée ou classement en emploi sensible envisagé dans l'année.

Les salariés déjà éligibles resteraient eux, bien sûr éligibles au présent congé de mobilité.

Egalement, lors de l'annonce de postes sensibles par Novartis, et en fonction de la pyramide des âges des salariés concernés, les parties ont souhaité préciser que la possibilité sera ouverte de proposer aux organisations syndicales un avenant à l'accord GEPP intégrant un dispositif de CAA, accompagné de ses modalités d'application.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Enfin, le volet relatif au congé de mobilité et à ses mesures d'accompagnement (du présent accord) ne sera pas applicable au site de Huningue jusqu'au 31/12/2027, pour les postes déjà annoncés comme sensibles et qui sont dans le périmètre de la RCC (en cours de négociation à Huningue), compte tenu du fait que ce site est actuellement engagé dans une négociation de type RCC, nécessitant un cadre spécifique et distinct.

Pour les salariés visés par la phase 2 du Projet RCC de Huningue (en cours de négociation en janvier et février 2026) qui ne seraient plus bénéficiaires de la RCC faute de signature de l'accord sur le Temps de Travail, ils ne seront pas non plus éligibles à l'accord GEPP jusqu'au 31/12/2027 (quand bien ils avaient été annoncés sensibles).

Article 4.1 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 éventuellement 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/ou métier (et en particulier, s'agissant des itinérants, les secteurs en sur-effectif) et le cas échéant aire thérapeutique.

Les parties conviennent également que les mesures prévues par le présent titre pour l'accompagnement du congé mobilité ne pourront en aucun cas être considérées comme point de départ de toute négociation à venir sur des dispositifs similaires ou connexes.

Article 4.2 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 :

- **Bénéficier 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 (et ne peuvent donc bénéficier du congé mobilité), les salariés :

- ayant remis leur lettre de démission,
- ayant 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 1 an 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

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Présenter un projet éligible parmi ceux mentionnés au point 4.3, 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 la DRIEETS.

Article 4.3 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 :

4.3.1. Validation technique de la candidature par le Cabinet d'Accompagnement (ou l'Equipe P&O selon les situations)

Le salarié qui souhaite s'inscrire dans le dispositif du congé de mobilité prendra contact avec un consultant du Cabinet d'Accompagnement (ou l'Equipe P&O selon le dispositif mis en place) qui aura été retenu.

Les conseillers du Cabinet d'Accompagnement (si le Cabinet est mis en place) 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 disposer d'un projet de reprise d'emploi salarié, prenant la forme d'un contrat de travail ou promesse d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail temporaire (CTT) d'au moins 6 mois ; y compris si le projet réaliste au regard de son profil et de son expérience est en cours de concrétisation à court terme ;

- Soit disposer d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, lequel recouvre les situations suivantes :
  - Soit créer ou reprendre une entreprise industrielle, commerciale, artisanale, ou agricole,
  - Soit créer ou reprendre une activité sous la forme d'une société commerciale à condition d'en exercer effectivement le contrôle et détenir personnellement ou avec son conjoint, ses ascendants et descendants, ou toute autre personne de son choix, plus de la moitié du capital, ans que sa part personnelle soit inférieure à 51% de celui-ci, ou entreprendre l'exercice d'une profession non salarié ;
  - Soit l'exercice d'une profession libérale impliquant une immatriculation comme travailleur indépendant,
  - Soit créer une entreprise en qualité d'auto-entrepreneur, c'est-à-dire une entreprise individuelle qui relève du régime fiscal de la micro-entreprise et du régime micro-social pour le paiement des cotisations et contributions sociales.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

- Soit suivre une formation, permettant un repositionnement professionnel réaliste et étayé.

La Commission de suivi veillera à la pertinence des modalités et du cursus de cette formation (nombre d'heures / durée prévisionnelle /date de début de la formation) afin que le bénéfice des mesures d'accompagnement du présent accord, liées à un projet de reconversion professionnelle, soit effectivement accordé au salarié.

A toutes fins utiles, les parties ont souhaité préciser que les dispositions du présent article ne font pas obstacle à ce que les projets permettant de bénéficier du congé mobilité prennent la forme du recours au portage salarial, à une couveuse d'entreprise, ou à une coopérative d'activité et d'emploi (CAE), ou encore l'installation d'un médecin au sein d'une maison de santé.

Si nécessaire et cohérent pour la réalisation de son projet, la commission de suivi (après avis du cabinet d'accompagnement le cas échéant) pourra permettre à un salarié de bénéficier du cumul de plusieurs formations dans le cadre de sa formation professionnelle. Dans ce cadre, le salarié présentera un projet comprenant plusieurs formations et c'est le nombre d'heures de la formation principale qui déterminera la durée maximum du congé mobilité.

L'ensemble des coûts pédagogiques de l'ensemble des formations pris en charge par Novartis ne pourra toutefois excéder le budget prévu pour le financement des formations, prévu ci-dessous.

Pour les projets de « reprise d'emploi salarié » ou de « création/reprise d'entreprise », le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement via une formation d'adaptation prévu ci-dessous.

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 au départ 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 / postesDans le cas où les dossiers complets auraient été réceptionnés à la même date, les candidats seront départagés 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.

En cas de refus, la Direction P&O informera le salarié du 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.

Article 4.4 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 8 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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 4.5 La durée du congé de mobilité

Le congé de mobilité s'applique à tous les salariés éligibles au présent Titre VI , ayant présenté un projet professionnel externe et dont le départ volontaire aura été validé

Pour les salariés se portant candidats à un départ volontaire, la durée du congé de mobilité envisagée est de :

- 8 mois maximum pour les salariés dont le projet professionnel consiste à la reprise d'un emploi Salarié,

- 12 mois maximum pour les salariés dont le projet professionnel consiste à la création ou reprise d'une entreprise,

- 24 mois maximum pour les salariés dont le projet professionnel consiste en un projet de reconversion impliquant une formation principale de 600 heures et moins.

Concernant les projets professionnel « formation de reconversion », il est précisé que le congé de mobilité sera d'une durée minimale de 12 mois dans l'hypothèse où la(les) formation(s) de reconversion envisagée(s) ne nécessiterait pas plus. La durée de 12 mois est un minimum garanti pour toutes personnes partant en projet professionnel « formation-reconversion ».

Le salarié devra fournir tous les éléments justifiant le suivi de la formation et ce pendant toute sa durée. Le cas d'échec à un examen prévu par ladite formation ne déclenche pas automatiquement la fin du congé de mobilité ; la commission de suivi sera informée de l'échec à l'examen.

Le cabinet d'accompagnement mandaté pour l'accompagnement dans le cadre des présents congé mobilité, appréciera la cohérence des projets formation et la soumettra à la commission de suivi.

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.

DS GV DS DS DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Article 4.6 Allocation de congé de mobilité

Pendant la période du congé de mobilité, les salariés percevront de l'Entreprise une allocation mensuelle brute correspondant à :

- 80% de leur salaire de référence tel que définit ci-dessous,
    - Durant la période du congé de mobilité et dans la limite des 8 mois du congé de mobilité volontaire pour reprise d'emploi (y compris projet reprise d'un emploi salarié en cours de concrétisation),
    - Durant la période du congé de mobilité dans la limite des 12 premiers mois du congé de mobilité dans le cadre d'un départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise ou pour formation de reconversion (durée minimale garantie),
- 75% de leur salaire de référence pendant les 12 mois suivants, pour les salariés dont le congé de mobilité serait d'une durée supérieure à 12 mois ;

Aucune autre évolution du montant de l'allocation mensuelle n'est prévue pour les salariés partant en congé de mobilité. Autrement dit, aucune revalorisation n'interviendra (du fait des NAO de l'entreprise, par exemple), pour ces allocations mensuelles.

Pour information, à la date de signature du présent accord, le régime social est le suivant :

- **pendant les 12 premiers mois du congé de mobilité (voire 24 premiers mois en cas de projet de formation de reconversion)** : cette allocation mensuelle est uniquement assujettie à la Cotisation Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).
- **Au-delà de 12 mois (en dehors des cas de projet Formation- reconversion)** : l'allocation mensuelle du congé de mobilité est de nouveau soumise aux cotisations sociales.

S'il devait évoluer au cours du congé de mobilité, Novartis appliquera le nouveau régime social prévu par la Loi.

Le salaire mensuel pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture est égal au 1/12ème de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale par le salarié au cours des douze derniers mois ou 1/3 de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale versé au salarié au cours des trois derniers mois (en fonction de la formule la plus favorable) précédant le mois au cours duquel intervient la date de signature de la convention de rupture du contrat de travail.

Toute prime de caractère annuel, qui aura été versée à un salarié pendant cette période ne sera prise en compte qu'au *prorata temporis*.

Aucun autre calcul du salaire de référence ne sera retenu.

Les salariés qui auraient été en arrêt maladie, en arrêt accident du travail ou en congé de maternité/parentalité/adoption ou en congé parental d'éducation, ou en temps partiel thérapeutique 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 s'ils 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 maternitéparentalité / adoption/congé parental d'éducation ou évènements qui aboutit au temps partiel thérapeutique.

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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Article 4.7 Déroulement du congé de mobilité : organisation des périodes de travail pendant le congé de mobilité

Lorsque le projet professionnel est un CDI ou un CDD / contrat temporaire de 6 mois ou plus, alors le congé de mobilité est suspendu pendant la durée de la période d'essai effectuée chez le nouvel employeur. Pendant la période de suspension du congé, le versement de l'allocation est suspendu. Il reprend à l'issue de la période de suspension (ex : lorsque la période d'essai n'est pas validée).

A l'issue de cette dernière :

- Si la période d'essai est rompue, le congé de mobilité reprend pour la durée du congé de mobilité restant à courir,

- Si la période d'essai est validée, le contrat de travail avec Novartis Pharma SAS est rompu, et il est mis fin au congé de mobilité.

Lorsque le projet professionnel est une formation les éventuelles périodes de stage ou d'alternance qu'elle pourrait comporter ne suspendent pas le congé de mobilité.

Le Salarié devra fournir sans délai tout justificatif avant la suspension, puis avant l'éventuelle reprise du congé de mobilité (pour la demande de suspension : contrat de travail, lettre d'engagement, contrat de mission temporaire. Pour la demande de retour en congé de mobilité : copie du certificat de travail ou d'une lettre de validation de la période d'essai fournie par le nouvel employeur). La situation sera prise en compte à échéance de paie.

Article 4.8 Engagements réciproques

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

Article 4.8.1 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 (ou P&O le cas échéant),

- 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 4.8.2. 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 (le cas échéant) 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 (s'il a été impliqué dans le projet),

- Informer le Cabinet d'Accompagnement (s'il a été mis en place) 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,

DS GV DS DS DS VS DS VC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

- Informer le Cabinet d'Accompagnement (s'il a été mis en place) 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, s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé sans autorisation de la Société,

- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de France Travail 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 (et de son allocation mensuelle).

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 4.9. Statut du salarié bénéficiaire du congé de mobilité

La signature de la convention de rupture d'un commun accord emportera à sa date de prise d'effet, rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

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 devra également restituerde son véhicule de fonction avant son entrée en congé de mobilité ou – en cas de départ anticipée en suspension de son contrat de travail, avant son départ anticipé.

Toute non-restitution du véhicule dans les délais précités pourra entrainer une suspension du versement de l'allocation de congé mobilité.

Il est précisé que l'entrée en congé de mobilité se fera nécessairement le 1er du mois. De ce fait, le départ physique du poste sera le dernier jour du mois précèdent.

Par ailleurs, les parties ont souhaité préciser que pendant la durée du congé de mobilité, le bénéficiaire dudit congé n'est plus en droit d'utiliser son intitulé de poste Novartis, ni de représenter la société, ni de s'exprimer en son nom.

Il est rappelé en plus des dispositions spécifiques qui suivent que les salariés en congé de mobilité continueraient à bénéficier :

- Des dispositifs d'intéressement et d'une éventuelle participation selon les modalités prévues par les accords en vigueur durant l'intégralité de la durée du congé et les règles légales applicables au calcul des montants,

- Du ou des plans d'épargne salariale et d'épargne retraite en vigueur dans l'entreprise selon les modalités prévues par les règlements régissant lesdits plans. Il est précisé que les salariés en congé de mobilité ne sont pas éligibles à l'abondement prévu en cas de versement volontaire ou de placement de l'intéressement vers les PEE-PERe-CO,

DS GV DS DS DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

- Des activités sociales et culturelles–du CSE, le cas échéant selon le règlement du CSE d'Etablissement de rattachement, (à l'exception des chèques CESU)

- De leur qualité d'électeur et d'éligible aux élections professionnelles.

Article 4.9.1 Couverture maladie (sécurité sociale)

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 devra en informer Novartis

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 (pour la durée fixée par le code du travail)

Article 4.9.2 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, pour la période des 12 premiers mois (24 mois pour les salariés en projet formation de reconversion), en l'état de la Législation en vigueur à la date de signature du présent accord

Article 4.9.3 Protection sociale complémentaire (régimes frais de santé et prévoyance)

Le salarié continuera à bénéficier d'une couverture équivalente à celle dont bénéficient les salariés en activité :

- Les cotisations mutuelles seront assises selon les répartitions patronales et salariales habituelles 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 au cours du congé de mobilité, soit à hauteur de l'allocation versée dans ce cadre.

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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 salariés actifs (= en poste) de Novartis Pharma SAS.

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.

Les parties ont souhaité préciser, qu'en cas de projet amenant le bénéficiaire du congé mobilité à cotiser auprès d'une autre complémentaire santé et/ou prévoyance que celle de Novartis, il ne pourra pour autant en être désaffilié avant sa sortie définitive des effectifs.

Article 4.9.4 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 4.9.5 Congés payés, TRA, JAR, JRD, RTT, ATT ou JDR, SPARK et ancienneté

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 TRA ni JDR ni *JAR, ni JRD, ni ATT* pendant cette période.

Les congés payés et TRA, JAR, JRD, ATT, RTT et 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. Ils devront être posés dans les outils pus d'un mois avant la date de départ en congé mobilité

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.

Les jours TRA doivent être pris avant le départ en congé de mobilité et si tel n'est pas le cas, ils ne seront pas indemnisés.

Par ailleurs, les points SPARK accumulés et non utilisés seront payés au plus tard lors du solde de tout compte, à l'exception des points SPARK reçus moins de 2 mois avant le départ en congé mobilité ; qui eux, seront perdus.

Egalement, il est précisé qu'à partir de leur entrée en congé mobilité, les bénéficiaires de ce congé ne pourront plus prétendre aux avantages liés à leur ancienneté, et notamment les primes afférentes aux médailles du travail.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Article 4.10 Fin du congé de mobilité

Article 4.10.1 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 4.5. 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 4.10.2 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 anticipé 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. Le contrat de travail Novartis sera rompu à la date de fin de la période d'essai validée.
  Ex : période d'essai validée le 22/12/2025 par le nouvel employeur. Information transmise à Novartis le 26/12/2025. Date de fin du contrat de Novartis : 22/12/2025 au soir.

- 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/ou 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

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.

Article 4.11 Mesures d'accompagnement complémentaires au congé de mobilité en fonction du projet du salarié

Article 4.11.1 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.

Si nécessaire et cohérent pour la réalisation de son projet, la commission de suivi (après avis du cabinet d'accompagnement s'il a été déployé) pourra permettre à un salarié de bénéficier du cumul de plusieurs formations dans le cadre de sa formation professionnelle.

Dans ce cadre, le salarié présentera un projet comprenant plusieurs formations et c'est le statut de la formation la plus longue qui déterminera la durée maximum du congé mobilité. L'ensemble des couts pédagogique de formations pris en charge par Novartis ne pourront toutefois excéder le budget de 25 000 euros HT prévu pour le financement des formations.

Pour les projets de « reprise d'emploi salarié » le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement via une formation d'adaptation d'un budget maximal de 6 000 euros HT.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Pour les projets « création/reprise d'entreprise », le salarié pourra bénéficier d'un accompagnement via une formation d'adaptation d'un budget maximal de 6 000 euros ou une formation reconversion d'un budget maximal de 25 000 euros HT.

La prise en charge des frais annexes (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration ; frais de matériel rendu nécessaire pour le suivi de la formation –équipement IT, équipement de protection etc) sera assurée par le Salarié lui-même.

Ainsi, aucune demande de remboursement de frais annexes ne sera acceptée par l'Entreprise au cours de la formation.

Aucun justificatif ne devra être adressé à Novartis, hormis la justification de l'assiduité à la formation.

Le paiement de ces frais pédagogiques s'effectuera directement par Novartis auprès de l'organisme de formation. Aucun salarié ne sera autorisé à avancer les frais pédagogiques lui-même.

Pour bénéficier de cette aide, la proposition de formation devra être validée par le Cabinet d'Accompagnement et/ou P&O 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 et/ ou à P&O 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 (s'il a été mis en place) et validé.

Article 4.11.2 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 bénéfice de cette aide est donc ouvert aux salariés sous condition de créer ou reprendre une entreprise et d'en faire son activité professionnelle (notamment en qualité de mandataire social ou professionnel libéral).

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 **35.000 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 SAS versera au salarié 100% 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…).
- Le versement se fera en une seule fois, une fois le justificatif reçu, à l'échéance paie (sous réserve qu'elle n'ait pas été déjà clôturée. Si tel devait être le cas, le paiement se fera lors de la paie suivante).
- Il est précisé que le justificatif doit être délivré à Novartis Pharma au plus tard 1 mois avant la fin du congé de mobilité. L'aide financière spécifique à la création ou à la reprise d'entreprise sera alors versée au plus tard lors du solde de tout compte.
- A noter, qu'il est possible de créer son entreprise tout en restant en congé mobilité, dans la limite de 12 mois.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Le justificatif précité pourra prendre la forme d'un Kbis ou de tout autre document officiel attestant de la création/reprise d'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 4.12 Les indemnités de rupture

Les salariés dont le contrat serait rompu dans le cadre d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail (congé de mobilité) se verront verser les indemnités suivantes :

- L'Indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective de branche de l'industrie pharmaceutique (article 36) si elle est plus favorable,

- L'indemnité spécifique de rupture (= indemnité supra légale ») dans les conditions prévues ci-dessous.

  Cette indemnité spécifique de rupture (« indemnité supra légale ») serait calculée, pour chaque salarié concerné, en fonction des critères suivants :

  - du salaire de référence

  - de l'ancienneté acquise (par année complete) et de l'âge (par années complètes), appréciés à la date de signature de la convention de départ.

Il est également précisé que l'indemnité spécifique de rupture ne pourra être inférieure à 6 mois de salaire de référence bruts et sera plafonnée à 18 mois de salaire brut de référence.

Une exception est faite pour les salariés de la tranche d'âge 64 ans et plus. Pour ces personnes, un plafond de 6 mois de salaire brut de référence sera appliqué

En résumé et pour davantage de clarté, le nombre de mois de salaire de référence bruts auquel peut prétendre un salarié au titre de l'indemnité spécifique de rupture en fonction de son ancienneté et de son âge est exprimé dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
Moins de 45 ans	6	6	6	6	6	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
De 45 ans à moins de 50 ans	6	6	6	6	6	7,2	8,4	9,6	10,8	12	13,2	14,4	15,6	16,8	18
De 50 ans à moins de 58 ans	6	6	6	7,2	9	10,8	12,6	14,4	16,2	18	18	18	18	18	18
De 58 ans à moins de 64 ans	6	6	6	6	6	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16
64 ans et plus	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Ancienneté	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**
Moins de 45 ans	16	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
De 45 ans à moins de 50 ans	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
De 50 ans à moins de 58 ans	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
De 58 ans à moins de 64 ans	16	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
64 ans et plus	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Ancienneté	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
Moins de 45 ans	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
De 45 ans à moins de 50 ans	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
De 50 ans à moins de 58 ans	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
De 58 ans à moins de 64 ans	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
64 ans et plus	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Modalités de versement de l'indemnité spécifique de rupture (= indemnité supra légale ») :

Une avance équivalente à 60% du montant de l'indemnité de supra légale précitée sera versée aux salariés concernés, au plus tard dans le mois suivant l'entrée des salariés au sein du congé de mobilité. Le solde sera réglé lors du solde de tout compte du salarié.

Une avance équivalente à 100% du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective sera versée aux bénéficiaires du présent congé mobilité.

Le versement de cette avance sur l'indemnité de licenciement conventionnelle interviendra au plus tard dans le mois suivant l'entrée des salariés au sein du congé de mobilité,

Pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle l'âge et l'ancienneté s'apprécient à la date de l'unique signature de la convention de rupture d'un commun accord.

Par ailleurs, les parties ont souhaité préciser, que dans les cas où le versement des indemnités prévues au présent article 4.12 dépasseraient le seuil des 10 PASS, la société se réserve le droit de différer ces versements.

Dans ce cas précis de dépassement du seuil précité, seule une avance des indemnités sur base de 60% sera effectuée, le versement de l'intégralité de l'ICL/ISL s'effectuera alors au moment du STC.

Article 4.13 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 1er janvier 2026, 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 :

- Pour l'ICL et l'ISL :
  - 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). L'exonération est subordonnée au versement d'une indemnité ne dépassant pas 10 plafonds annuels de la sécurité sociale En cas de dépassement, les indemnités sont soumises à cotisations et CSG/CRDS dès le 1er euro).

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

- 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).

➢ Pour les indemnités création / reprise d'entreprise, ainsi que formation :

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et CRDS.

En tout état de cause, et pour l'ensemble des sommes, il sera fait application du régime légal applicable au salarié activant un congé mobilité, peu important le texte de l'accord.

Article 4.14 Suivi des départs en congé de mobilité

Article 4.14.1 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 4.14.2. Par la DRIEETS

La DRIEETS 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 DRIEETS 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* ».

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

Titre VII

Commission de suivi paritaire de suivi

Une commission de suivi, distincte de la commission GEPP 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 pouvant aller jusqu'à l'équivalent des membres représentants les organisations syndicales,

La commission de suivi paritaire de suivi du présent accord sera informée des populations relevant d'emploi sensible et à l'ouverture de congés de mobilité avant ou concomitamment, pour des raisons pratiques, à la présentation de celles-ci au CSE.
La commission de suivi 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 GEPPP et ferait toutes les suggestions nécessaires pour faciliter les projets des salariés.

Elle participera :

- aux questions éventuelles pouvant se poser relatives au bénéfice des aides à la formation,
- à l'étude de la situation des salariés pouvant bénéficier d'un rachat de trimestres à l'assurance vieillesse,
- à la validation le cas échéant des projets professionnels et des actions de formation associées.
- à 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 surcroit conclu pour plusieurs années

Pour autant, les parties ont souhaité rappeler que, sans nier l'importance des échanges qui pourront avoir lieu dans cette commission, la direction de l'entreprise reste décisionnaire sur l'identification des emplois sensibles, comme sur les décisions de dossiers individuels de départ qui pourront être à prendre (modalités de formation, etc).

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.
Les décisions de la commission de suivi auront un impact sur la relation contractuelle entre le salarié et l'entreprise. Il appartiendra donc à cette dernière d'informer le Salarié.

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

Forte de leurs expériences passées, les parties ont également souhaiter rappeler :

- Que les commissions de suivi se tiendront en principe uniquement en distanciel via réunion en téléconférence,
- Que des informations pourront lui être transmises, uniquement par écrit, lorsque cela est pertinent,
- Que par soucis d'efficience des différentes instances représentatives du personnel, la présente commission, dans le cadre de ses missions pour le présent accord, sera composée des mêmes membres et pourra se réunir en même temps que la commission de suivi de la RCC 2025.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 1er février 2026 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 règlementaires 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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 9 février 2026

En 5 Exemplaires originaux

Pour la Direction
Monsieur Guillaume Viaules

DocuSigned by:
Guillaume Viaules
25BA5F1BCB454B2...

Hélène LAPAUW

CFDT

DocuSigned by:
BBDD35FA359E43E...

Yvan COURTINE

CFTC

DocuSigned by:
Yvan Courtine
617AC6B3E9EE44D...

Vincent SIRI

CFE-CGC

DocuSigned by:
Vincent SIRI
A33FA1B1463641B...

Jean-Michel MARCHAL

FO

DocuSigned by:
Jean-Michel Marchal
6280728E6478415...

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 deux jours ouvrés de congés supplémentaires pour la recherche d'un logement et deux jours 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, uniquement auprès de prestataires déjà référencé au sein de l'entreprise. Le devis le moins cher sera retenu, dans la limite d'un plafond de : - 8000€ H.T pour les mobilités au sein de la France métropolitaine (Corse inclue) - 13 000€ H.T pour les mobilités entre la France métropolitaine et les DROM-COM Il est précisé que cette prise en charge ne pourra avoir lieu qu'une fois par tranche de 7 ans par collaborateur.
Véhicule LLD	Par usage, le salarié pourra conserver son véhicule 6 mois avant la restitution effective. Aucune indemnité ne lui sera versée.
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.

DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Docusign Envelope ID: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937

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 5 jours de mobilité à prendre librement (pour la recherche d'un logement ou le déménagement) après accord du n+1 2 jours supplémentaires 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	Paiement 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 .
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 ».

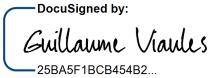
DS GV DS DS JM DS VS DS YC

Certificate Of Completion

Envelope Id: 52CADC37-0860-4E96-8D41-8B02182E1937
Status: Completed
Subject: Complete with Docusign: 2026--02--09 projet accord GEPP SANS mark up VF 3.docx
Source Envelope:
Document Pages: 39
Signatures: 5
Envelope Originator:
Certificate Pages: 5
Initials: 190
Lea Clamaron
AutoNav: Enabled
Lichtstrasse 35
EnvelopeId Stamping: Enabled
Basel, . 4056
Time Zone: (UTC-08:00) Pacific Time (US & Canada)
LEA.CLAMARON@NOVARTIS.COM
IP Address: 24.206.123.233

Record Tracking

Status: Original
2/9/2026 10:21:46 AM
Holder: Lea Clamaron
LEA.CLAMARON@NOVARTIS.COM
Location: DocuSign

Signer Events	Signature	Timestamp
Guillaume Viaules guillaume.viaules@novartis.com HR Director Novartis Security Level: Email, Account Authentication (None), Login with SSO **Electronic Record and Signature Disclosure:** Accepted: 1/9/2024 11:46:01 AM ID: 65249047-b926-4253-a6c0-84a3ec70018c	DocuSigned by:  25BA5F1BCB454B2... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 24.206.123.232	Sent: 2/9/2026 11:01:37 AM Viewed: 2/11/2026 6:56:31 AM Signed: 2/11/2026 7:06:10 AM
Hélène Lapauw helene.lapauw@novartis.com Novartis Security Level: Email, Account Authentication (None), Login with SSO **Electronic Record and Signature Disclosure:** Accepted: 12/12/2023 4:30:39 PM ID: 92b830a5-29e9-4718-b591-90b6c5198d14	DocuSigned by: BBDD35FA359E43E... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 24.206.116.54 Signed using mobile	Sent: 2/9/2026 11:01:37 AM Viewed: 2/11/2026 9:54:01 AM Signed: 2/11/2026 9:57:20 AM
Jean-Michel Marchal jean-michel.marchal@novartis.com X Novartis Security Level: Email, Account Authentication (None), Login with SSO **Electronic Record and Signature Disclosure:** Accepted: 8/30/2023 12:40:26 PM ID: 9ed018de-c178-4f7a-9d06-1df09b4a6b10	DocuSigned by: 6280728E6478415... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 24.206.123.233	Sent: 2/9/2026 11:01:37 AM Viewed: 2/9/2026 1:06:04 PM Signed: 2/10/2026 3:17:03 PM
Vincent SIRI vincent.siri@novartis.com Novartis Security Level: Email, Account Authentication (None), Login with SSO **Electronic Record and Signature Disclosure:** Accepted: 1/9/2024 1:42:14 PM ID: 51ea2e07-303e-4f72-86b6-35613aa8498f	DocuSigned by: A33FA1B1463641B... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 24.206.123.232	Sent: 2/9/2026 11:01:38 AM Viewed: 2/9/2026 12:24:50 PM Signed: 2/11/2026 6:45:12 AM

Signer Events	Signature	Timestamp
Yvan Courtine yvan.courtine@novartis.com Directeur Régional des Ventes Novartis Security Level: Email, Account Authentication (None), Login with SSO	DocuSigned by: Yvan Courtine 617AC6B3E9EE44D... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 24.206.110.36	Sent: 2/9/2026 11:01:38 AM Viewed: 2/11/2026 4:22:12 PM Signed: 2/11/2026 4:24:23 PM

Electronic Record and Signature Disclosure:
Accepted: 1/9/2024 4:59:01 PM
ID: 0798de5f-3ed1-47cf-baee-3ccc50ccbd90

In Person Signer Events	Signature	Timestamp

Editor Delivery Events	Status	Timestamp

Agent Delivery Events	Status	Timestamp

Intermediary Delivery Events	Status	Timestamp

Certified Delivery Events	Status	Timestamp

Carbon Copy Events	Status	Timestamp

Witness Events	Signature	Timestamp

Notary Events	Signature	Timestamp

Envelope Summary Events	Status	Timestamps
Envelope Sent	Hashed/Encrypted	2/9/2026 11:01:38 AM
Envelope Updated	Security Checked	2/10/2026 9:37:59 AM
Envelope Updated	Security Checked	2/10/2026 9:37:59 AM
Envelope Updated	Security Checked	2/10/2026 9:37:59 AM
Envelope Updated	Security Checked	2/10/2026 9:37:59 AM
Envelope Updated	Security Checked	2/10/2026 9:37:59 AM
Envelope Updated	Security Checked	2/10/2026 9:37:59 AM
Certified Delivered	Security Checked	2/11/2026 4:22:12 PM
Signing Complete	Security Checked	2/11/2026 4:24:23 PM
Completed	Security Checked	2/11/2026 4:24:23 PM

Payment Events	Status	Timestamps

Electronic Record and Signature Disclosure

ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE

From time to time, Qualified Electronic Signature (QES) - EU (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through the DocuSign system. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to this Electronic Record and Signature Disclosure (ERSD), please confirm your agreement by selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

Getting paper copies

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. You will have the ability to download and print documents we send to you through the DocuSign system during and immediately after the signing session and, if you elect to create a DocuSign account, you may access the documents for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a $0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

Withdrawing your consent

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

Consequences of changing your mind

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. Further, you will no longer be able to use the DocuSign system to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

All notices and disclosures will be sent to you electronically

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through the DocuSign system all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

How to contact Qualified Electronic Signature (QES) - EU:

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:
To contact us by email send messages to: arivin.arockiaswamy@novartis.com

To advise Qualified Electronic Signature (QES) - EU of your new email address

To let us know of a change in your email address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at arivin.arockiaswamy@novartis.com and in the body of such request you must state: your previous email address, your new email address. We do not require any other information from you to change your email address.

If you created a DocuSign account, you may update it with your new email address through your account preferences.

To request paper copies from Qualified Electronic Signature (QES) - EU

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an email to arivin.arockiaswamy@novartis.com and in the body of such request you must state your email address, full name, mailing address, and telephone number. We will bill you for any fees at that time, if any.

To withdraw your consent with Qualified Electronic Signature (QES) - EU

To inform us that you no longer wish to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

i. decline to sign a document from within your signing session, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;

ii. send us an email to arivin.arockiaswamy@novartis.com and in the body of such request you must state your email, full name, mailing address, and telephone number. We do not need any other information from you to withdraw consent.. The consequences of your withdrawing consent for online documents will be that transactions may take a longer time to process..

Required hardware and software

The minimum system requirements for using the DocuSign system may change over time. The current system requirements are found here: https://support.docusign.com/guides/signer-guide-signing-system-requirements.

Acknowledging your access and consent to receive and sign documents electronically

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please confirm that you have read this ERSD, and (i) that you are able to print on paper or electronically save this ERSD for your future reference and access; or (ii) that you are able to email this ERSD to an email address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format as described herein, then select the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

By selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures', you confirm that:

- You can access and read this Electronic Record and Signature Disclosure; and
- You can print on paper this Electronic Record and Signature Disclosure, or save or send this Electronic Record and Disclosure to a location where you can print it, for future reference and access; and
- Until or unless you notify Qualified Electronic Signature (QES) - EU as described above, you consent to receive exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you by Qualified Electronic Signature (QES) - EU during the course of your relationship with Qualified Electronic Signature (QES) - EU.