

ACCORD COLLECTIF D'ETABLISSEMENT PORTANT SUR UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT NOVARTIS PHARMA DE HUNINGUE

Entre les soussignés :

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

D'une part,

Et

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

- C.F.D.T. représentée par **Messieurs Alexandre PELLE** et **Cédric GENET** agissants en qualité de Délégués Syndicaux ,
- C.F.E/C.G.C. représentée par **Monsieur Eric BOULIER**, agissant en sa qualité de Délégué Syndical, ou **Vincent SIRI** agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central
- C.F.T.C. représentée par **Monsieur Xavier ZIMMERMANN**, agissant en sa qualité de Délégué Syndical
- F.O. représentée par **Monsieur Malik BRAHIMI**, agissant en sa qualité de Délégué Syndical,

Ci-après dénommés les « Organisations Syndicales »

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble les « parties ».

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

^{DS} XZ	^{DS} VS	^{DS} MBRA	^{DS} LG	^{DS} AP	^{Initial} IB
---------------------	---------------------	-----------------------	---------------------	---------------------	--------------------------

Sommaire

PARTIE 1 : 5

CONTEXTE – PROCEDURE – CALENDRIER PREVISIONNEL 5

1. PERIMETRE DU PROJET DE REDUCTION DES EFFECTIFS 6

- 1.1. Informations légales concernant la Société : 6
- 1.2. Informations légales concernant l'Etablissement de Huningue : 6
- 1.3. Champ d'application : 6
- 1.4. Conséquences sur l'emploi : 7

2. CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET 8

- 2.1. Calendrier de négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives 8
- 2.2. Calendrier de la procédure d'information du CSE d'Etablissement (CSEE) de Huningue sur le projet 8
- 2.3. Procédure de validation de la RCC par la DREETS 9
- 2.4. Répartition des postes ouverts au départ et calendrier de mise en œuvre 9

PARTIE 2 : 17

3. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT INTERNES 18

- 3.1. La mobilité interne 18
- 3.2. Salariés éligibles 18
- 3.3. Dispositif d'information sur les postes disponibles au sein de l'Entreprise ou du Groupe Novartis 19
- 3.4. Période et modalités de candidature à la mobilité interne 19
- 3.5. Modalités de mise en œuvre de la mobilité interne au sein du Groupe en France 19
- 3.6. Mesures d'accompagnement à la mobilité interne 20

4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EXTERNES 22

- 4.1. Les différents possibilités de candidatures au volontariat externe : 22
- 4.2. Volontariat des salariés dont le poste est supprimé au sens du Chapitre 1 du présent accord : 22
- 4.3. L'indemnité complémentaire de départ volontaire dite « Booster » 25
- 4.4. Le volontariat de subsidiarité 26
- 4.5. Procédure à suivre, priorité et ordre de départage 27
- 4.6. Modalités de rupture du contrat de travail d'un commun accord et de suspension du contrat de travail (CAA) 33

5. PROCEDURE SPECIFIQUE AU DEPART VOLONTAIRE EN CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (CAA) 36

- 5.1. Salariés éligibles 36
- 5.2. Modalités de candidature et de validation de la candidature 37
- 5.3. Engagements du salarié dans le cadre d'une CAA 37
- 5.4. Aide à la transition d'activité : bénéfice d'une allocation mensuelle de CAA 38
- 5.5. Statut du salarié pendant la CAA 38
- 5.6. Périodes de travail durant le dispositif 40
- 5.7. Sortie du dispositif de CAA 40
- 5.8. Contexte législatif ou réglementaire 41
- 5.9. Les mesures d'accompagnement pour les salariés volontaires à une CAA 43

6. PROCEDURE SPECIFIQUE AUX DEPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE 46

- 6.1. Salariés éligibles 46
- 6.2. Modalités de candidatures et de validation des candidatures 46
- 6.3. Formalisation du départ, Solde de tout compte, Spark et véhicule 46
- 6.4. Mesures d'accompagnement pour les salariés volontaires à un départ à la retraite 47

7. CONGE DE MOBILITE EN PHASE DE VOLONTARIAT (DANS LE CADRE D'UN DEPART EN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE : REPRISE D'EMPLOI, CREATION / REPRISE D'ENTREPRISE OU FORMATION) 49

7.1.	Accompagnement par un prestataire spécialisé : l'Antenne Emploi	49
7.2.	Accompagnement par un prestataire spécialisé : Point Information Conseil et Antenne Emploi	49
7.3.	Le Point Information Conseil (PIC) – Accompagnement en phase amont	49
7.4.	Le congé de mobilité	50
7.5.	Indemnité de repositionnement rapide	59
7.6.	Les mesures de formation professionnelle	59
7.7.	Aide financière spécifique à la création ou à la reprise d'entreprise : projet « Création ou reprise d'Entreprise »	60
7.8.	Indemnité différentielle de salaire :	62
7.9.	Les aides à la mobilité géographique	63
7.10.	Les indemnités de rupture	63
8.	L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT PREVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE (ARTICLE 36)	67
8.1.	Modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement	67
8.2.	Modalités de versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement	68
9.	SALAIRE DE REFERENCE ET REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE	69
9.1.	Salaire de référence pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de rupture et de l'indemnité de départ en retraite :	69
9.2.	Salaire de référence pour le calcul de l'indemnité supra légale (ISL), de l'indemnité supplémentaire pour projet retraite, du Booster, de l'allocation mensuelle de CAA et de l'allocation mensuelle de congé mobilité	69
9.3.	Régime social et fiscal des indemnités	70
9.4.	Situation des salariés ayant travaillé alternativement à temps plein et à temps partiel dans leur carrière chez Novartis.	70
10.	MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE L'ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	71
10.1.	Le Cabinet d'Accompagnement	71
10.2.	Missions du PIC jusqu'à la clôture de la période de volontariat	71
10.3.	Missions du Cabinet d'Accompagnement de l'Antenne Emploi pour les salariés dont le contrat de travail aura été suspendu dans le cadre de la présente RCC	72
10.4.	Prestations dans le cadre d'un projet professionnel de retour à l'emploi salarié	73
10.5.	Prestation d'accompagnement dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise	73
10.6.	Prestation d'accompagnement dans le cadre d'un projet de formation	74
10.7.	La Commission de suivi de la RCC	74
10.8.	Suivi de la mise en œuvre de l'accord "RCC 2026-2027" auprès du CSE de l'établissement de Huningue 78	
11.	DISPOSITIONS DIVERSES	79
11.1.	Portabilité des droits de prévoyance et frais de santé	79
11.2.	Accompagnement psychologique des salariés	79
12.	DISPOSITIONS FINALES	81
12.1.	Entrée en vigueur et durée de l'accord	81
12.2.	Révision	81
12.3.	Clause de revoyure	82
12.4.	Déclaration de bonne foi	82
12.5.	Publicité et dépôt	82

DS
XZDS
VSDS
MBRLDS
LGDS
APInitial
IB

PREAMBULE : RAPPEL DU CONTEXTE ET PRINCIPES DIRECTEURS DU PROJET

Le secteur pharmaceutique évolue dans un contexte mondial marqué, d'une part, par **une croissance soutenue des aires thérapeutiques à forte intensité d'innovation** et, d'autre part, par **un renforcement continu des contraintes économiques, concurrentielles et réglementaires**.

Dans ce cadre, les acteurs de l'industrie sont conduits à **renforcer en permanence la performance** de leur chaîne de valeur, **la maîtrise de leurs coûts**, **l'agilité de leurs organisations** et **la robustesse de leurs processus**, tout en maintenant des **standards élevés de qualité**, de **conformité** et de **service au patient**.

En France, **l'environnement économique du médicament** combine des mécanismes de **régulation et de maîtrise des dépenses** (notamment fixation et révision des prix, mécanismes financiers, évolutions des conditions de substitution), contribuant à **accroître la pression sur les prix** et, par conséquent, **sur la compétitivité industrielle**.

Au plan international, les **incertitudes macroéconomiques et commerciales**, ainsi que les **tensions sur certaines chaînes d'approvisionnement et flux transfrontaliers**, peuvent également peser sur les conditions de production et sur les coûts.

S'agissant plus spécifiquement de l'établissement de Huningue, il est rappelé que le site **n'est pas confronté à une baisse des volumes** et que **sa capacité de production sera mobilisée à 100%** sur les **années 2026 et 2027**. Le présent projet ne résulte donc **pas d'une contraction d'activité**, mais s'inscrit dans une **démarche d'adaptation structurelle** visant à **maintenir et renforcer la compétitivité** du site dans un contexte international exigeant.

Dans un environnement marqué par une **intensification de la concurrence entre sites industriels**, une **pression accrue sur les coûts et les prix**, ainsi que des **exigences réglementaires** et de **qualité toujours plus élevées**, la Société doit poursuivre des objectifs concomitants : **garantir la continuité des opérations et du service au patient**, **maintenir les standards de qualité et de conformité**, et **améliorer durablement l'efficacité et la maîtrise des coûts**.

Cette démarche s'appuie sur la mise en œuvre coordonnée de cinq projets majeurs de transformation, conçus comme les leviers structurants de l'évolution du site. Ces projets ont vocation à générer des gains d'efficacité durables, à simplifier et fiabiliser certaines organisations et processus, et à adapter le fonctionnement de l'établissement à ses enjeux de compétitivité. Ils doivent ainsi permettre d'accompagner la réduction des effectifs envisagée dans un cadre global et cohérent, tout en préservant, pour les salariés demeurant en poste, des conditions de travail soutenables et compatibles avec les exigences de sécurité, de qualité, de conformité et de continuité d'activité.

À cette fin, la Société **met en œuvre une transformation de son organisation** et de **ses processus** (notamment simplification, optimisation, synergies ciblées, centralisation de certaines activités, évolution de l'organisation du travail, déploiement d'outils et/ou d'automatisations), afin **d'améliorer la performance globale de l'établissement**, condition nécessaire à la **pérennité** du

site tout en sécurisant une organisation soutenable à charge pleine.

Dans ce contexte, et conformément aux articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, la Société a choisi de recourir au dispositif de **rupture conventionnelle collective**, fondé sur le **volontariat exclusif** et à **l'exclusion de tout départ contraint**, afin **d'accompagner les salariés volontaires** dans la construction d'un projet professionnel, tout en tenant compte des impératifs de continuité d'activité du site.

Le principe de la rupture conventionnelle collective (volontariat, absence de licenciement mis en œuvre dans le cadre du dispositif, information de l'autorité administrative de l'ouverture de la négociation) est prévu à **l'article L.1237-19 du Code du travail**. La **validation de l'accord** par l'autorité administrative compétente (**DREETS**) est prévue à l'article L.1237-19-4 du Code du travail.

En conséquence, le présent accord a pour objet de **définir les mesures d'accompagnement applicables aux volontaires**, la **période d'application** du dispositif, les **modalités de présentation et d'examen des candidatures**, les **règles de départage**, ainsi que les **modalités de suivi** de la mise en œuvre effective de la rupture conventionnelle collective.

Le présent accord constitue le cadre collectif de la rupture conventionnelle collective mise en œuvre au sein de l'établissement de Huningue.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord prévoit notamment :

- les modalités et conditions d'information des institutions représentatives du personnel,
- le nombre maximal de départs envisagés, les suppressions d'emplois associées et la durée pendant laquelle des ruptures peuvent être engagées sur le fondement de l'accord,
- les différentes phases ainsi que la mise en œuvre des projets permettant la réduction des effectifs,
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier,
- les modalités de présentation, de dépôt et d'examen des candidatures au départ, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif,
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et l'exercice du droit de rétractation des parties,
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ,
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié,
- les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés,
- les dispositifs et structures mis en place selon les phases d'application,
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle.

PARTIE 1 :

CONTEXTE – PROCEDURE – CALENDRIER PREVISIONNEL

^{DS}
XZ

^{DS}
VS

^{DS}
MBRA

^{DS}
CG

^{DS}
AP

^{Initial}
IB

1. PERIMETRE DU PROJET DE REDUCTION DES EFFECTIFS

1.1. Informations légales concernant la Société :

- Informations légales concernant l'Entreprise :

Nom de l'Entreprise : Novartis Pharma SAS
Adresse siège social : 8-10 rue Henri Sainte-Claire Deville **92500 RUEIL MALMAISON**

RCS : B 410 349 070 R.C.S NANTERRE

Code NAF : Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques (4646Z)

Convention Collective applicable : Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique

1.2. Informations légales concernant l'Etablissement de Huningue :

Nom de l'Etablissement : Novartis Pharma SAS
Adresse : 8, Rue de l'Industrie 68330 HUNINGUE

- Les effectifs de l'établissement de Huningue de Novartis Pharma au 1er janvier 2026

L'effectif de l'établissement de Huningue de la Société Novartis Pharma se répartit de la manière suivante, au **01/03/2026**:

Effectif	Etablissement de Huningue
Contrats à durée indéterminée	696
Contrats à durée déterminée	49
Contrats d'apprentissage et Stagiaires	7
Total Effectif	752

1.3. Champ d'application :

Les **dispositifs d'aide et d'accompagnement prévus** au titre du présent accord de rupture conventionnelle collective s'appliquent **exclusivement** aux salariés de l'établissement de Huningue de Novartis Pharma SAS établissement de Huningue titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), **occupant un poste identifié comme éligible au départ** (poste impacté et/ou poste éligible via le mécanisme de subsidiarité), dans les conditions prévues par le présent accord.

En l'absence de départs contraints, la référence à la notion de catégories professionnelles n'est pas requise. Pour autant, le présent accord définit le **périmètre des postes éligibles**, les **modalités de**

dépôt et d'examen des candidatures, ainsi que, le cas échéant, **les critères de départage**, afin de **garantir un dispositif transparent, objectif et contrôlable**.

Les mesures du présent accord ne sont pas applicables aux salariés non éligibles et, en particulier :

- aux salariés dont la situation juridique est déjà encadrée par d'autres règles, c'est-à-dire dont le contrat de travail a été rompu pour une autre cause que dans le cadre de la présente RCC, que ce soit avant ou pendant l'application du dispositif (démissions, ruptures conventionnelles hors dispositif, licenciements pour motif personnel, départs à la retraite déjà notifiés, salariés en cours de préavis hors dispositif, etc.) ,
- aux salariés non permanents (CDD, intérimaires, alternants, stagiaires), sans préjudice des règles spécifiques qui leur sont applicables.

Le présent accord est conclu en application des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail. Ses stipulations ne sauraient se cumuler avec d'autres dispositions existantes ayant le même objet. Les mesures qu'il prévoit ne pourront, en conséquence, être appliquées dans un autre cadre.

1.4. Conséquences sur l'emploi :

La mise en œuvre du projet de rupture conventionnelle collective se traduirait par l'ouverture de **50 départs volontaires maximum** à l'exclusion de tout départ contraint pour motif économique pendant la durée d'application du présent accord, soit jusqu'au **31 décembre 2027**.

2. CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET

2.1. Calendrier de négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives

Conformément à la possibilité offerte par les articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, l'établissement de Huningue de Novartis Pharma SAS établissement de Huningue a engagé une négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives afin de parvenir à la conclusion d'un accord collectif sur le contenu de la Rupture Conventionnelle Collective.

L'administration du travail a été informée de l'ouverture de ces négociations.

Les réunions de négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives ont été organisées aux dates suivantes :

- 13 et 24 novembre 2025,
- 11 décembre 2025,
- 8 et 13 janvier 2026,
- 2 et 17 mars 2026
- Et le 2 avril 2026

La version finale de l'accord a été remise aux Organisations Syndicales Représentatives.

2.2. Calendrier de la procédure d'information du CSE d'Etablissement (CSEE) de Huningue sur le projet

Aux termes de l'article L.1237-19-1 du Code du travail, l'accord portant rupture conventionnelle collective nécessite une simple information du Comité Social et Economique (CSE) dont les modalités et conditions sont fixées dans l'accord négocié.

Aussi, la Direction, délivrera au CSE de Huningue, une information régulière relative à l'avancée des négociations et au contenu de l'accord collectif dans le cadre des réunions ordinaires.

A l'occasion de la réunion du **14 avril 2026**, le présent accord majoritaire sera présenté et explicité au comité d'établissement de Huningue.

L'accord dans sa forme définitive est adressé au CSE par courrier électronique **le 16 avril 2026**. Le **CSE** est **informé** du projet conformément à l'**article L.1237-19-1**. Aucune **consultation avec avis** n'est requise au titre de la RCC. Les autres informations/consultations liées à d'éventuels projets d'organisation (hors RCC) demeurent conduites selon le droit commun.

Il est expressément rappelé que les départs volontaires et les suppressions de postes associées prévus par le présent accord sont **subordonnés, pour ce qui concerne le projet « Temps de travail » des 2 phases 2, à l'aboutissement de 2 accords d'établissement sur ce thème.**

L'ensemble des projets, distincts du présent dispositif de rupture conventionnelle collective, ont fait l'objet d'une **procédure d'information-consultation spécifique du CSE d'établissement de Huningue**, conduite conformément aux dispositions du Code du travail applicables aux projets importants modifiant l'organisation, les conditions de travail ou l'emploi.

À ce titre, après transmission d'une note d'information relative au projet d'adaptation de l'organisation en date du **27 octobre 2025**, la procédure d'information-consultation a été ouverte lors de la réunion extraordinaire du CSE d'établissement de Huningue du **3 novembre 2025**. Dans ce cadre, le CSE a décidé de recourir à une expertise sur le fondement de l'article **L.2315-94** du Code du travail.

Les experts désignés ont présenté leur rapport lors de la réunion du CSE du **6 janvier 2026**, à l'issue de laquelle le CSE d'établissement de Huningue a **rendu son avis** sur les projets d'adaptation de l'organisation.

En conséquence, les obligations d'information-consultation applicables aux projets d'organisation conditionnant, le cas échéant, la mise en œuvre du présent accord ont été **entièrement satisfaites**, indépendamment de la procédure d'information du CSE requise au titre de la rupture conventionnelle collective.

2.3. Procédure de validation de la RCC par la DREETS

La Société informera la DREETS de la présentation du présent accord au CSEE de Huningue.

L'accord majoritaire sera déposé auprès des services de la DREETS (via le portail RUPCO) à l'issue de la procédure d'information du CSEE de Huningue.

La DREETS disposera d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception pour le valider dans le cas où un accord majoritaire total serait signé, sous réserve de l'exhaustivité du dossier déposé.

Conformément aux dispositions légales, dans le cas où l'administration ne se prononcerait pas dans le délai d'instruction qui lui est imparti, la décision de validation de la RCC sera réputée acquise.

2.4. Répartition des postes ouverts au départ et calendrier de mise en œuvre

2.4.1. Calendrier type applicable à chaque phase de départ

Afin d'assurer un traitement homogène, transparent et sécurisé des candidatures, chaque phase de départ volontaire comprend systématiquement les étapes suivantes :

- Etape 0 : Information des personnes qui occupent un poste dont la suppression est envisagée des informations nécessaires au dépôt de leur candidature (ouverture du PIC, calendrier...) 2 mois avant l'ouverture de la phase de dépôt de candidature (sauf pour la phase 1)
- **Etape 1 – Dépôt des candidatures des salariés occupant un poste dont la suppression est envisagée (ou éligible pour les phases complémentaires incluant la subsidiarité)**
Durée : **1 mois**.
- **Etape 2 – Analyse des candidatures**
Durée : **3 semaines** à compter du **lendemain** de la clôture du dépôt.
- **Etape 3 – Départage éventuel**
Durée : **1 semaine**.

Chaque phase de départ ne peut être finalisée qu'après la réalisation complète de ce séquençement.

Les départs effectifs interviennent après la fin du départage, sous réserve du respect :

- du délai de **remise de l'avenant** au salarié,
- du **délai légal de rétractation**,
- et des **conditions opérationnelles** exposées ci-après.

Remise de l'avenant/ convention de départ et délai légal de rétractation

À l'issue de l'Etape 3 (départage), et pour les seules candidatures retenues :

- un avenant au contrat de travail / convention de départ confirmant l'adhésion au dispositif RCC est **remis dans les 15 jours calendaires** suivant la fin du départage. Dans le même délai une simulation des sommes versées sera également remise au salarié.
Si l'échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié applicable en Alsace-Moselle, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant,
- le salarié disposera d'un délai de 8 jours calendaires pour signer l'avenant au contrat de travail / convention de départ. L'absence de signature dans le délai imparti vaudra annulation de la candidature,
- **Droit de rétractation** — Conformément à l'**article L.1237-19-1, 4° bis** du Code du travail, les parties disposent d'un **droit de rétractation** dont les **modalités** sont fixées par le présent accord. Ce droit s'exerce dans un **délai de 15 jours calendaires** à compter du lendemain de la signature de la **convention individuelle** de rupture.
 - *Si l'échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant.*

Le départ effectif ne peut intervenir qu'**après l'expiration complète** du délai de rétractation et sous réserve que les conditions opérationnelles du **2.4.5** soient remplies.

Par ailleurs, et pour chacune des phases, en fonction des types de projets, il est défini les dates de mise en œuvre du projet « au plus tard » suivantes :

- Projets de départ en retraite ou CAA : 31/12/2027

- Projets de reprise d'emploi (CDI / (CDD/ CTT > 6 mois) : date de fin du délai de rétractation + 3 mois
- Projets de création / reprise d'entreprise : date de fin du délai de rétractation + 6 mois
- Projets de formation : au plus tard le dernier jour du mois qui précède l'entrée en formation, sans excéder le 31 décembre 2027 (en cas de formation démarrant en 2028 une analyse au cas par cas sera effectuée par la Commission de Suivi pour les départs de la dernière phase complémentaire).

2.4.2. Principes généraux et contraintes opérationnelles

Compte tenu du fait que l'établissement de Huningue ne connaît pas de baisse de charge et que la capacité de production sera utilisée à 100 % en 2026 et 2027, la mise en œuvre du présent accord doit impérativement garantir :

- la **continuité des opérations**,
- la **sécurité** et la **conformité réglementaire**,
- la **préservation des compétences critiques**,
- la **soutenabilité** de l'organisation cible à charge pleine.

Les départs volontaires sont donc **progressifs** et **séquencés**, et **conditionnés** à la réalisation de prérequis opérationnels (sécurisation des compétences, formation, transfert de connaissances, remplacement, stabilité qualité/compliance).

Afin de donner de la visibilité aux salariés volontaires, le nombre de postes éligibles au départ est définitivement fixé **au premier jour** de chaque phase de volontariat, pouvant ainsi conduire à la réduction du nombre de postes éligibles prévus au présent accord, en raison notamment des mobilités internes.

Les calendriers et les dates de départ au plus tôt prévus par le présent accord sont définitifs et ne pourront pas être modifiés pour les salariés volontaires dont la candidature aura été validée.

Par exception, pour les salariés dont le projet validé relève d'un départ volontaire à la retraite ou d'une Cessation Anticipée d'Activité (CAA), la date de départ effectif pourra être différée en cas de décalage du projet d'organisation permettant d'envisager la ou les suppressions de postes auxquelles leur candidature se rattache. En cas de désaccord sur la date de départ, il est convenu que le décalage ne pourra pas dépasser 6 mois.

Dans cette hypothèse, seul le départ des salariés concernés pourra être reporté, sans remise en cause des autres calendriers prévus au présent accord et sous réserve des dates limites de mise en œuvre prévues au présent article.

2.4.3. Phasage prévisionnel par initiative

PHASE 1 — Synergies & Centralisation (2026)

- Dépôt : 14/05/2026 → 09/06/2026
- Validation en commission de suivi : 01/06/2026 → 12/06/2026
- Départage : 15/06/2026 → 19/06/2026
- Remise de l’avenant (15 jours) : 01/07/2026
- Signature au plus tard (8 jours) : 13/07/2026
- Fin du délai de rétractation (15 jours) : 30/07/2026
- Départs effectifs au plus tôt : 31/08/2026 (sous réserve du 2.4.5)

PHASE 1.1 — Automation & Arrêt & Synergie (2026)

- Dépôt : 14/05/2026 → 09/06/2026
- Validation en commission de suivi : 01/06/2026 → 12/06/2026
- Départage : 15/06/2026 → 19/06/2026
- Remise de l’avenant (15 jours) : 01/07/2026
- Signature au plus tard (8 jours) : 20/07/2026
- Fin du délai de rétractation (15 jours) : 04/08/2026
- Départs effectifs au plus tôt : 30/09/2026

PHASE 1.2 — Centralisation (2026)

- Dépôt : 14/05/2026 → 09/06/2026
- Validation en commission de suivi : 01/06/2026 → 12/06/2026
- Départage : 15/06/2026 → 19/06/2026
- Remise de l’avenant (15 jours) : 01/07/2026
- Signature au plus tard (8 jours) : 20/07/2026
- Fin du délai de rétractation (15 jours) : 04/08/2026
- Départs effectifs au plus tôt : 30/11/2026

PHASE 2.1 — Temps de travail (Accord général)

- Condition suspensive : conclusion d’un accord sur l’organisation du temps de travail
- Dépôt : 24/09/2026 → 23/10/2026
- Analyse : 26/10/2026 → 13/11/2026
- Départage : 16/11/2026 → 20/11/2026
- Remise de l’avenant : 04/12/2026
- Signature au plus tard : 14/12/2026
- Fin du délai de rétractation : 29/12/2026
- Départs effectifs au plus tôt : 31/12/2026

PHASE 2.2 — Temps de travail (Accord spécifique CQ)

- Condition suspensive : conclusion d'un accord sur l'organisation du temps de travail
- Dépôt : 24/09/2026 → 23/10/2026
- Analyse : 26/10/2026 → 13/11/2026
- Départage : 16/11/2026 → 20/11/2026
- Remise de l'avenant : 04/12/2026
- Signature au plus tard : 14/12/2026
- Fin du délai de rétractation : 29/12/2026
- Départs effectifs au plus tôt : 31/12/2026

PHASE 3 — Automation & Arrêt & Synergie + Centralisation (2026)

- Dépôt : 24/09/2026 → 23/10/2026
- Analyse : 26/10/2026 → 13/11/2026
- Départage : 16/11/2026 → 20/11/2026
- Remise de l'avenant : 04/12/2026
- Signature au plus tard : 14/12/2026
- Fin du délai de rétractation : 29/12/2026
- Départs effectifs au plus tôt : 31/12/2026

PHASE 4 — Automation & Arrêt (2027)

- Dépôt : 24/06/2027 → 23/07/2027
- Analyse : 25/07/2027 → 14/08/2027
- Départage : 15/08/2027 → 21/08/2027
- Remise de l'avenant : 06/09/2027
- Signature au plus tard : 13/09/2027
- Fin du délai de rétractation : 28/09/2027
- Départs effectifs au plus tôt : 30/09/2027

2.4.4. Phases complémentaires (subsidiarité strictement limitée)

Les **phases complémentaires** ne seront **ouvertes qu'en cas d'insuffisance du nombre total de candidatures acceptées** au regard du nombre total de départs possibles dans les phases qui précèdent.

Elles sont **ouvertes** :

- aux **titulaires des postes concernés** par la RCC, et
- aux **candidats par subsidiarité**, lorsque cela est opérationnellement possible et conforme aux règles du présent accord.

La subsidiarité constitue un dispositif **exceptionnel**, strictement subordonné à la garantie de la continuité opérationnelle et à la préservation des compétences critiques de l'établissement. Elle ne peut être mobilisée que si l'ensemble des conditions cumulatives suivantes sont remplies. À défaut, la demande est automatiquement irrecevable.

En conséquence, la subsidiarité est conditionnée par :

- La proximité objective et démontrable des profils :
La subsidiarité n'est recevable que si les salariés concernés présentent **des profils** professionnels similaires, au sens d'une équivalence démontrable des compétences essentielles, incluant :
 - un niveau comparable d'expertise et de technicité,
 - une maîtrise suffisante des activités critiques du périmètre considéré,
 - une connaissance suffisante des exigences qualité, réglementaires et techniques propres au poste.

Toute subsidiarité impliquant un écart substantiel de compétences, d'expérience, de responsabilités ou de certification réglementaire est exclue de plein droit.

- La Formation nécessaire réalisable en 3 mois maximum

Pour être recevable, la subsidiarité doit pouvoir être mise en œuvre **sans allongement disproportionné des délais de transfert de compétences.**

Elle n'est donc possible **que si la formation complémentaire requise pour permettre au salarié reprenneur de tenir le poste est intégralement réalisable dans un délai maximal et incompressible de trois mois.**

Si le plan de formation excède ce délai ou nécessite des prérequis indisponibles, la subsidiarité est réputée **non opérationnelle** et ne peut être retenue.

- **La décision d'acceptation / rejet, motivée et finale du manager**

La décision d'acceptation/rejet est **motivée** par des **critères objectifs** (compétences, délais de montée en compétences ≤ 3 mois, risques HSE/Qualité/Compliance). Le salarié peut demander un **réexamen** par la **Commission de suivi** (avis consultatif).

La validation managériale constitue une **condition impérative, préalable**. Elle doit être **motivée et vérifiable**, fondée sur des **critères objectifs** liés au poste. En l'absence de validation managériale, la subsidiarité ne peut être activée.

- **La conformité à l'ensemble des règles du présent accord**

La subsidiarité doit respecter l'ensemble des dispositions du présent accord, notamment en matière de :

- contraintes opérationnelles,
- plafond global de départs autorisés,
- séquençement des phases,
- préservation des compétences critiques.

Toute subsidiarité incompatible avec ces règles est automatiquement écartée.

Phase complémentaire 2026

- Dépôt : 19/11/2026 → 18/12/2026
- Analyse : 21/12/2026 → 10/01/2027

- Départage : 11/01/2027 → 17/01/2027
- Remise de l’avenant : 01/02/2027
- Signature au plus tard : 09/02/2027
- Fin du délai de rétractation : 24/02/2027
- Départs effectifs au plus tôt : 25/02/2027

Phase complémentaire 2027

- Dépôt : 10/10/2027 → 30/10/2027
- Analyse : 31/10/2027 → 20/11/2027
- Départage : 21/11/2027 → 27/11/2027
- Remise de l’avenant : 06/12/2027
- Signature au plus tard : 14/12/2027
- Fin du délai de rétractation : 29/12/2027
- Départs effectifs au plus tôt : 30/12/2027

2.4.5. Fixation du nombre de postes éligibles au départ

Afin de donner de la lisibilité aux salariés volontaires, le **nombre de postes éligibles** au départ est définitivement fixé **au premier jour de chaque vague de volontariat**. L’entreprise communiquera le nombre figé de postes éligibles le 1^{er} jour de chaque phase de volontariat, à l’ensemble des salariés.

Pour l’application du présent article, “premier jour de la vague” s’entend du premier jour du **dépôt des candidatures** de la phase considérée.

2.4.6. Tableau récapitulatif des jalons par phase (jalons par phase + postes impactés + effectif par emploi)

Phase / Vague	Dépôt	Analyse	Départage	Départs au plus tôt	Postes impactés (nb postes) / Effectif (titulaires)
1 – Synergies & Centralisation	14/05/2026 → 09/06/2026	01/06/2026 → 12/06/2026	15/06/2026 → 19/06/2026	31/08/2026	6 postes au total : • 1 Expert AQ compliance (11 au total) • 2 Planificateurs de production (10 au total) • 3 Tech. prod. Spécialisés (63 total) ↳ 3 Eq. Support (journée)
1.2 – Automation & Arrêt & Synergie	14/05/2026 → 09/06/2026	01/06/2026 → 12/06/2026	15/06/2026 → 19/06/2026	30/09/2026	6 postes au total : • 1 Resp. FM Site (1 au total) • 1 Expert technique (3 au total) • 4 Techniciens CQ (61 au total)
1.3 – Centralisation	14/05/2026 → 09/06/2026	01/06/2026 → 12/06/2026	15/06/2026 → 19/06/2026	30/11/2026	7 postes au total : • 1 Contrôleur gestion projet (1 total)

					• 1 Expert validation (5 au total) • 1 Ingénieur fiabilité (6 au total) • 1 Ingénieur application et système 2 (1 au total) • 1 Responsable Produit (1 au total) • 1 Expert AS&T (9 au total) • 1 Spécialiste AQ compliance (2 au total)
2 – Temps de travail	24/09/2026 → 23/10/2026	26/10/2026 → 13/11/2026	16/11/2026 → 20/11/2026	30/12/2026	9 postes au total : • 3 Techniciens production confirmé (100 au total) ↳ 1 Eq. USP (5x8) ↳ 2Eq. DSP (5x8) • 2 Techniciens production spécialisé (65 au total) ↳ 2 Eq. DSP (5x8) • 2 Responsables CQ en 5x8 (5 au total) • 2 Techniciens CQ en 5x8 (au total)
3 – Automation & Arrêt & Synergie + Centralisation	24/09/2026 → 23/10/2026	26/10/2026 → 13/11/2026	16/11/2026 → 20/11/2026	30/12/2026	8 postes au total : • 1 coordinateur formation (5 total) • 3 Techniciens production confirmés ↳ 3 Eq. USP (5x8) • 2 Techniciens de production spécialisés ↳ 2 Eq. USP (5x8) • 1 Expert CQ (16 au total) • 1 Technicien Spécialisé 2 (32 au total)
4 – Automatisation & Arrêt	24/06/2027 → 23/07/2027	25/07/2027 → 14/08/2027	15/08/2027 → 21/08/2027	30/09/2027	14 postes au total : • 1 business dev. Manager (1 total) • 1 Partenaire HSE 2 (5 au total) • 1 expert procédés ou analytique (12 au total) • 1 Technicien labo. MS&T (13 total) • 4 Techniciens CQ (61 au total) • 1 Technicien production ↳ 1 Eq. CDP/SMAT (2x8) • 4 Techniciens production confirmés ↳ 2 Eq. CDP/SMAT (2x8) ↳ 2 Eq. LCC (7/7) • 1 Technicien de production spécialisé ↳ 1 Eq. LCC (7/7)

PARTIE 2 :
LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

3. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT INTERNES

3.1. La mobilité interne

En vue réduire le nombre de départs envisagés, la Société entend **favoriser la mobilité interne**, et donner une priorité aux salariés occupant un poste dont la suppression ou la modification est envisagée pour occuper un autre emploi vacant au sein de l'entreprise.

Le nombre maximum de départs initialement envisagés (c'est-à-dire le nombre maximum de ruptures) en application de la présente RCC sera ainsi **diminué** de toute candidature à la **mobilité interne acceptée** en application du présent chapitre de la RCC.

Cette procédure sera appliquée pendant **toute la durée** du présent accord.

3.2. Salariés éligibles

Les salariés qui remplissent les conditions ci-dessous sont éligibles :

- **être salarié** au sein de l'Entreprise Novartis Pharma SAS et rattaché à l'établissement de Huningue,
- **occuper dont la suppression est envisagée** dans le cadre du projet de RCC,
- **bénéficier d'un CDI en cours**, non rompu.

Le salarié doit détenir un contrat de travail à durée indéterminée au sein de la Société à la date d'ouverture de la phase de volontariat du projet considéré, sans toutefois :

- être en préavis de départ à la date de dépôt de sa candidature,
- avoir signé une rupture conventionnelle individuelle après l'expiration de la période de rétractation,
- faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel,
- avoir demandé formellement un départ à la retraite ou accepté une mise à la retraite,
- **présenter un profil en adéquation avec les compétences et qualifications requises pour la tenue du poste,**
- **il est précisé qu'aucune condition d'ancienneté n'est requise.**

En tout état de cause, si aucun des salariés ayant postulé ne remplissait les conditions d'éligibilité précitées ou si aucun salarié ayant postulé ne possédait les compétences nécessaires pour que sa candidature soit acceptée au titre de la mobilité interne, l'Entreprise se réserve le **droit d'ouvrir plus largement** l'éligibilité à la mobilité interne, notamment aux salariés n'appartenant pas à un poste supprimé dans le cadre du présent accord. Dans cette situation, le poste libéré par le Salarié retenu sur le poste susvisé ouvert en mobilité interne, sera également publié en interne et proposé en priorité aux salariés dont la suppression du poste est envisagée.

3.3. Dispositif d'information sur les postes disponibles au sein de l'Entreprise ou du Groupe Novartis

Dès la signature du présent accord, tout salarié de l'Etablissement pourra accéder à une première liste des postes disponibles au sein de la Société et du Groupe disponible sur le site intranet Novartis.

Tous les salariés éligibles pourront faire acte de candidature.

Cette liste sera actualisée régulièrement afin de tenir compte de l'évolution du statut des offres d'emplois internes publiées et d'y intégrer les nouvelles opportunités qui pourraient se créer.

3.4. Période et modalités de candidature à la mobilité interne

Tout salarié éligible pourra prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il aura lui-même identifiés sur l'intranet et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles.

Dans ce cas, il devra faire acte de candidature selon des formalités habituelles, directement sur l'intranet de l'entreprise.

Les salariés dont le profil sera effectivement compatible avec les compétences et qualifications requises pour la tenue du / des poste(s) pour le(s)quel(s) ils se sont portés candidats pourront avoir un entretien avec les équipes de Talent Acquisition, le responsable hiérarchique dudit / desdits poste(s) et/ou le panel désigné pour la sélection des candidats. Les entretiens de sélection seront effectués dans le cadre du temps de travail.

En cas de **candidatures multiples** à un même poste, un **processus de sélection** sera mis en œuvre pour déterminer le candidat retenu. En cas de candidature unique, un processus de recrutement pourrait également être mis en œuvre pour assurer l'adéquation des compétences au poste.

La Direction des Ressources Humaines examinera chaque candidature en privilégiant les compétences professionnelles et l'adéquation de celles-ci avec le poste et portera une attention particulière aux candidatures des collaborateurs âgés de plus de 50 ans.

3.5. Modalités de mise en œuvre de la mobilité interne au sein du Groupe en France

Dans le cas où la candidature du salarié serait acceptée par le responsable hiérarchique du poste et si le salarié confirme son choix de mobilité, un avenant à son contrat de travail serait conclu entre le salarié et Novartis Pharma SAS – Etablissement de Huningue (en cas de repositionnement au sein de Novartis Pharma SAS impliquant une modification de contrat de travail), ou une lettre d'information (en cas de mobilité sur un poste identique au sein d'une autre Direction) ou une convention tripartite serait conclue entre l'Entreprise, le salarié et l'entité d'accueil (en cas de

repositionnement au sein d'une autre entité du Groupe Novartis).

Dans le troisième cas, le contrat de travail qui liait Novartis Pharma SAS établissement de Huningue et le salarié sera transféré au sein de l'entité d'accueil, par effet de ce transfert, le salarié sortira donc des effectifs de Novartis Pharma SAS – Etablissement de Huningue et intégrera les effectifs de l'entité d'accueil à la date dudit transfert, son ancienneté étant intégralement reprise.

La mobilité interne au sein de Novartis Pharma SAS ou le transfert du contrat de travail qui liait l'Entreprise Novartis Pharma SAS – Etablissement de Huningue et le salarié à une autre entité du Groupe n'ouvre pas droit au bénéfice des indemnités de ruptures du contrat de travail (*légale, conventionnelle ou spécifique*) ni aux autres mesures d'accompagnement prévues par le présent accord majoritaire à l'exception des mesures prévues à l'article 6 du présent Chapitre, s'ils en respectent les conditions.

À réception de l'avenant, de la lettre d'information ou de la convention de transfert et du contrat de travail, le salarié dispose de **72 heures** pour faire parvenir (par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge en fonction des possibilités ou par mail ou DocuSign) un exemplaire dudit document dûment régularisé (signé et paraphé) au service P&O (RH) de la Société.

À défaut de retour de l'avenant, ou de la convention tripartite signé dans le délai (le cachet de la poste faisant foi/preuve du retour par DocuSign) ou en cas de réponse équivoque ou soumise à condition, le salarié est réputé avoir renoncé à son projet de mobilité interne. La convention de transfert et /ou le nouveau contrat de travail seront réputé(s) nul(s) et non avenue(s).

Dans l'hypothèse où un candidat se serait porté volontaire à la fois à la mobilité interne et au départ volontaire externe, les délais prévus pour finaliser son départ externe sont maintenus.

3.6. Mesures d'accompagnement à la mobilité interne

Les salariés qui s'inscriraient dans une dynamique de mobilité interne au sein du Groupe Novartis pourront, s'ils en réunissent les conditions, bénéficier de l'ensemble des mesures d'accompagnement à la mobilité interne applicables à leur situation, prévues ci-après :

3.6.1. Politique de rémunération

En cas d'acceptation par le salarié d'un poste dont le niveau de classification interne Novartis (dit « Level ») serait inférieur à son Level actuel, 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 entraîne une diminution du % de la rémunération brute variable, la Société s'engage à **maintenir le variable cible actuel** en fonction du positionnement salarial sur le nouveau poste dans les conditions ci-après :
 - a. le salaire brut de base du salarié le positionne à **130% du bench ou +** de son nouveau poste : dans une telle hypothèse, la prime performance « Evolve » suivra, dès la prise de poste, le régime du nouveau Level du salarié,

- b. le salaire brut de base du salarié le positionne à **moins de 130% du bench** de son nouveau poste : le salarié bénéficiera de la politique de la prime performance « Evolve » de son nouveau poste à compter de janvier N+2 (soit deux exercices annuels de protection de la prime performance « Evolve » à compter de la date de démarrage sur le nouvel emploi). Dans l'intervalle, il **conserve** son **niveau de bonus actuel**.

3.6.2. Les aides à la mobilité géographique dans le cadre d'une mobilité intragroupe

Afin de favoriser la **mobilité interne** 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 interne implique une mobilité géographique.

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

Par mobilité géographique, il convient d'entendre que si le collaborateur est retenu sur 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.

Ainsi, les collaborateurs pourront bénéficier des mesures suivantes :

- voyage de reconnaissance,
- prise en charge des frais de déménagement,
- 2 Jours de congés supplémentaires et frais de déplacement,
- action logement,
- participation aux frais d'installation,
- aide à la scolarisation des enfants / crèche,
- véhicule LLD éventuellement.

Les modalités des aides à la mobilité applicables en cas de mobilité professionnelle / géographiques des salariés dans l'Entreprise ou au sein d'une Entreprise du Groupe figurent en Annexe n°2.

4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EXTERNES

4.1. Les différents possibilités de candidatures au volontariat externe :

Les salariés éligibles pourront se porter candidats à un départ volontaire, en fonction de leur situation :

- soit dans le cadre d'un projet professionnel externe :
 - nouvel emploi salarié,
 - création / reprise d'entreprise
 - ou formation
- soit dans le cadre d'une mesure de cessation définitive d'activité professionnelle :
 - qu'elle soit anticipée (Cessation Anticipée d'Activité, dite « CAA »,
 - ou immédiate dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Le volontariat externe pourra se faire au travers de deux dispositifs :

- le premier sera réservé aux collaborateurs occupant un **emploi directement supprimé**,
- le second sera ouvert aux collaborateurs **désireux de quitter l'entreprise** mais dont le poste **n'est pas supprimé**. Le mécanisme dit de « **subsidiarité** » sera alors ici mis en œuvre, il consiste à publier le poste d'un salarié souhaitant partir et à ce qu'un salarié occupant un poste supprimé, candidate et soit sélectionné afin de l'occuper, permettant ainsi le départ en externe du collaborateur qui occupait jusque-là ce poste. Une passation d'au moins deux mois pourra être mise en œuvre, sur décision de la Direction.

En tout état de cause, le départ externe d'un salarié dont le poste n'est pas supprimé (à l'échelle de l'Entreprise) ne sera possible **qu'à la condition** qu'un collaborateur occupant un poste supprimé (à l'échelle de l'entreprise) prenne son poste ou un poste intervenant dans la chaîne de recrutement visant à remplacer le collaborateur désireux de partir.

4.2. Volontariat des salariés dont le poste est supprimé au sens du Chapitre 1 du présent accord :

Afin de pouvoir se porter volontaire à une rupture du contrat de travail dans le cadre du présent accord RCC, le salarié devra répondre aux **conditions cumulatives** suivantes :

4.2.1. Conditions d'éligibilité relatives au statut du salarié :

Le salarié doit répondre aux conditions d'éligibilité suivantes :

- être salarié au sein de l'Entreprise Novartis Pharma SAS du site de Huningue,
- bénéficier d'un CDI en cours, non rompu.

Le salarié doit détenir un contrat de travail à durée indéterminée au sein de la Société à la date d'ouverture de la phase de volontariat, sans toutefois :

- être en préavis de départ à la date de dépôt de sa candidature ,
- avoir signé une rupture conventionnelle individuelle après l'expiration de la période de rétractation,
- faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel,
- avoir demandé formellement un départ à la retraite ou accepté une mise à la retraite.
- il est précisé qu'**aucune condition d'ancienneté n'est requise**.

4.2.2. Conditions d'éligibilité relatives au poste occupé par le salarié

Le salarié doit **nécessairement occuper un poste dont la suppression est envisagée** dans le cadre du présent accord pour être **éligible au volontariat**.

4.2.3. Conditions relatives au projet du salarié

4.2.3.1. Départ volontaire pour un projet professionnel externe

Les projets professionnels susceptibles d'être admis dans le cadre du présent accord doivent **pouvoir apporter immédiatement ou à terme** une solution professionnelle au salarié. Il est précisé que cette condition n'est **pas applicable** aux projets **de départ à la retraite ou en CAA**.

Le salarié doit donc disposer d'un projet professionnel parmi ceux définis ci-après :

- a. 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,
- b. soit disposer d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, lequel recouvre les situations suivantes :
 - 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, sans 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,
- c. 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.

Si nécessaire et cohérent pour la réalisation de son projet, la commission de suivi (après avis du PIC) 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.

A titre d'illustration un salarié souhaitant se reconvertir en pâtissier chocolatier. Admettons que deux formations sont requises : l'une en pâtisserie de 650 heures (sur 25 mois), et l'autre en chocolatier de 300 heures (sur 6 mois). La formation principale est « pâtisserie » > 600 donc le salarié peut prétendre à un maximum théorique de 36 mois de congé de mobilité. Partons ensuite du principe que (sur vérification du PIC) les deux formations ne sont pas faisables « en même temps » et doivent se succéder, alors la durée maximale du congé de mobilité sera de $25 + 6 = 31$ mois (et non pas 36 mois). Il est précisé que si la 2^{ème} formation ne démarre pas immédiatement après la première, la durée maximale du congé ne saurait excéder 36 mois.

L'ensemble des **coûts pédagogiques** de formation pris en charge par Novartis ne pourront toutefois excéder le budget de **25 000 euros HT** prévu pour le financement des formations (Cf. Article 7.4 du présent accord).

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**, prévu à l'Article 7.4 du présent accord.

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**, prévu à l'article 7.4 du présent accord.

4.2.3.2. Départ volontaire dans le cadre d'une Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

Les conditions d'éligibilité spécifiques liées à un départ dans le cadre d'une Cessation Anticipée d'Activité sont précisées dans le Chapitre 5.

4.2.3.3. Départ volontaire à la retraite

Les conditions d'éligibilité spécifiques liées à un départ volontaire à la retraite sont précisées dans le Chapitre 6.

4.3. L'indemnité complémentaire de départ volontaire dite « Booster »

Compte tenu du contexte particulier lié à la mise en œuvre d'une Rupture Conventionnelle Collective au sein de la Société, il est instauré pour les collaborateurs volontaires au départ remplissant les conditions suivantes :

- occuper un poste supprimé du tableau de synthèse figurant à l'article 2.4.7,
- hors subsidiarité (c'est à dire le départ externe est effectué sans subsidiarité),
- et dont le départ volontaire pour un projet professionnel externe serait validé dans les conditions fixées par le présent accord.

Ces salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire de départ volontaire dite « Booster », sous réserve que leur candidature à un départ volontaire soit retenue, qu'ils signent leur convention/document de départ et qu'ils ne se rétractent pas dans le délai de 15 jours.

Cette indemnité dite « **Booster** », qui s'ajoute aux autres éventuelles mesures d'accompagnement sera égale à :

- **3 mois de salaire brut de référence** du salarié concerné (cf. chapitre 9, article 9.2)

A titre exceptionnel, ce booster sera majoré et porté à **6 mois de salaire brut de référence** du salarié concerné pour les salariés éligibles au Booster précité, et qui se trouveraient en situation de fragilité.

Il faut entendre par salarié « **fragilisé** » au sens du présent accord, **les salariés remplissant à la date de fin de la période de dépôt des candidatures l'une** des conditions suivantes :

- être âgé de 50 ans et plus ,
- justifier d'une reconnaissance de travailleur handicapé (justifié par la notification de décision MDPH en cours de validité, ou copie de la décision initiale et justificatif de la demande de renouvellement en cours),
- être reconnu en invalidité par la CPAM
- être parents isolés, au sens fiscal du terme (justifié par le dernier avis d'imposition)
- avoir un conjoint sans revenu d'activité (ni allocation retraite),
- être en couple si les deux membres du couple occupent un poste dont la suppression est envisagée au sens du chapitre 1 et font tous les deux le souhait d'un départ volontaire externe (avec justificatif de domicile commun).

Il est précisé que :

- les salariés déposant un dossier en vue d'un départ en CAA suspension (Chapitre 5) ne sont pas éligibles au « Booster » précité ni à sa majoration,
- les salariés en projet retraite ne sont pas éligibles au « Booster » précité ni à sa majoration, dans la mesure où d'autres indemnités spécifiques leur sont réservées (cf. Chapitre 6),
- les salariés partant via la subsidiarité ne sont pas éligibles au « Booster » précité ni à sa majoration.

4.4. Le volontariat de subsidiarité

Le volontariat de subsidiarité correspond à la situation dans laquelle :

- un salarié n'occupant pas un poste supprimé est volontaire au départ ,
- et un salarié dont le poste est supprimé accepte le poste du salarié volontaire au départ.

4.4.1. Conditions d'éligibilité relatives au statut du salarié

- être salarié au sein de l'Entreprise Novartis Pharma SAS rattaché à l'établissement de Huningue,
- bénéficiaire d'un CDI en cours, non rompu.

Le salarié doit détenir un contrat de travail à durée indéterminée au sein de la Société à la **date d'ouverture de l'une des 2 phases de volontariat « complémentaires »**, sans toutefois :

- être en préavis de départ à la date de dépôt de sa candidature ,
- avoir signé une rupture conventionnelle individuelle après l'expiration de la période de rétractation,
- faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel,
- avoir demandé formellement un départ à la retraite ou accepté une mise à la retraite,

Il est précisé qu'aucune condition d'ancienneté n'est requise.

4.4.2. Conditions d'éligibilité relative au poste permettant l'exercice du volontariat de subsidiarité

La mise en œuvre de cette étape suppose qu'un salarié :

- dont la suppression du poste n'est pas envisagée (au chapitre 1 du présent accord),
- ou dont le poste est supprimé mais pour lequel le nombre de départs volontaires aurait été atteint (après application des critères de départage),

se porte candidat au départ volontaire dans le cadre du plan de volontariat à trois conditions cumulatives :

- qu'il permette le repositionnement in fine d'un salarié dont la suppression du poste est encore envisagée (après suppression des éventuels postes vacants et des mobilités internes réalisées),
- que le salarié candidat au repositionnement accepte au préalable d'occuper le poste rendu disponible par l'effet de la subsidiarité et le cas échéant l'éventuelle modification de son contrat de travail qui résulterait de son repositionnement, et que le manager du poste rendu disponible valide la candidature,
- que la Commission de suivi approuve le dossier de départ volontaire.

Il est précisé qu'en raison de l'intérêt et de la bonne marche de l'entreprise, la Direction sera légitime à refuser le départ volontaire d'un salarié dont le poste n'est pas supprimé au motif que son emploi requiert une compétence / expertise / savoir-faire dont aucun salarié dont le poste est supprimé ne dispose ou ne peut acquérir dans un délai ne risquant pas de pénaliser la bonne marche du service, ou de l'entreprise.

4.4.2.1. Départ volontaire dans le cadre d'une Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

Les conditions d'éligibilité spécifiques liées à un départ dans le cadre d'une Cessation Anticipée d'Activité sont précisées dans le Chapitre 5.

4.4.2.2. Départ volontaire à la retraite

Les conditions d'éligibilité spécifiques liées à un départ volontaire à la retraite sont précisées dans le Chapitre 6.

4.5. Procédure à suivre, priorité et ordre de départage

Le salarié concerné par une phase de volontariat et qui souhaite être informé sur les modalités applicables ou préparer son projet pourra, à son initiative et en toute confidentialité, bénéficier d'un entretien avec le Point Information Conseil (PIC).

Le PIC sera ouvert, pour chaque phase de volontariat, pendant une période de deux (2) mois précédant la date d'ouverture de la période de dépôt des candidatures correspondante.

Par dérogation, pour chacune des phases complémentaires prévues par le présent accord, le PIC sera ouvert pendant une période de trois (3) mois précédant la date d'ouverture de la période de dépôt des candidatures correspondante.

S'agissant de la phase 1, et sous réserve de l'avis favorable préalable du CSE d'établissement de Huningue sur l'ouverture du PIC, celui-ci sera ouvert dans les jours suivant cet avis.

Les dates d'ouverture et de fermeture du PIC pour chaque phase seront portées à la connaissance des salariés par tout moyen utile, notamment par affichage, communication électronique et, le cas échéant, courrier adressé aux salariés dont le contrat de travail est suspendu.

4.5.1. Accès au PIC (Point Information Conseil)

Principe :

L'accès au PIC est réservé aux salariés **occupant un poste supprimé** au sens du **Chapitre 1**.

Il est également accessible, à titre d'information et de préparation de projet, aux salariés qui envisageraient un départ par subsidiarité, y compris lorsqu'aucun poste cible ou binôme n'est encore formellement identifié.

Portée de l'accompagnement :

L'accès au PIC a pour seul objet de permettre au salarié d'être informé, conseillé et accompagné dans la maturation de son projet. **L'accès au PIC ne préjuge ni de l'éligibilité finale du salarié au départ, ni de la validation d'un départ par subsidiarité, lesquelles demeurent appréciées au regard des conditions opérationnelles et des stipulations du présent accord.**

Subsidiarité

Pour les projets de subsidiarité, la validation effective du départ demeure subordonnée aux conditions prévues par le présent accord, notamment à la possibilité de repositionnement, à l'adéquation des compétences, aux contraintes opérationnelles et, le cas échéant, à la validation

managériale du repositionnement envisagé. **L'absence de binôme identifié ou de poste précisément ciblé au stade de l'accès au PIC ne fait pas obstacle à cet accompagnement préparatoire.**

- **Modalités d'accès au PIC**

Au titre de la subsidiarité, l'accès au PIC donne lieu à **un entretien de cadrage unique**, renouvelable **une seule fois** sur décision motivée de la Direction P&O, en fonction de l'état d'avancement du projet et des contraintes opérationnelles. (Sans préjudice des modalités générales du PIC et de son articulation avec l'Antenne Emploi telles que décrites aux Chapitres 7 et 10.)

- **Transparence et contrôle**

Les décisions de **refus** d'accès au PIC au titre de la subsidiarité sont **motivées**. Une information **synthétique** (anonymisée) est portée à la **Commission de suivi**, dans les conditions de gouvernance prévues par l'accord. (cf. **Chapitre 10 — Commission de suivi**.)

Novartis Pharma SAS – Site de Huningue informera l'ensemble des salariés occupant un poste éligible au départ volontaire, par courriel, par le biais du site intranet, par les tableaux d'affichage ou par courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception pour les salariés dont le contrat de travail est en suspension pour cause d'arrêt de travail, invalidité, maternité, paternité) de l'ouverture du Point Information Conseil (PIC).

Cette disposition a pour objectif de permettre aux salariés de **préparer au mieux leur projet**, notamment de mobilité externe.

Elle ne **dispense en aucun cas** le salarié qui souhaite quitter l'entreprise de **se porter volontaire lors de la période de volontariat**.

Le fait de consulter le PIC **n'engage en rien** le salarié à se porter volontaire au départ et **ne constitue donc pas un acte de candidature au volontariat**.

4.5.2. Période de volontariat – information du personnel par la Direction

Dans les jours suivants la validation de l'accord par la DREETS, une information relative aux différentes périodes de volontariat sera affichée sur l'intranet et/ou sera diffusée par le biais de courriels (et LRAR pour les salariés en arrêt de travail, invalidité, congé maternité ou congé paternité).

Cette information portera sur :

- les différentes dates de volontariat, notamment en fonction des phases de départs envisagés,
- les postes concernés,
- les critères d'éligibilité, de sélection et de départage des candidatures,
- les modalités pratiques du Rupture Conventionnelle Collective,
- elle rappellera à nouveau les coordonnées du PIC.

4.5.3. Formalisation de la demande de volontariat

Durant les différentes périodes mentionnées à l'**article 2.4.1.** du présent accord, le **salarié volontaire à un départ externe** devra **consulter le PIC**.

Ce dossier **dûment complété** devra être retourné soit **par courriel** à l'adresse :

rh-1.huningue@novartis.com

soit **par courrier recommandé avec avis de réception** adressé à la Direction P&O, soit encore par **remise en main propre** à la Direction P&O, au plus tard le dernier jour du dépôt de candidature de la phase considérée, en précisant alternativement soit :

- son projet professionnel dans le cadre d'une mobilité externe (en dehors des entités du Groupe à la date du présent accord) dans les conditions prévues par le Chapitre 4, ou
- le fait qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'un projet de cessation anticipé d'activité dans les conditions fixées par le Chapitre 5, ou
- le fait qu'il peut prétendre à une retraite à taux plein dans les conditions prévues par le Chapitre 6.

Le salarié devra joindre à sa candidature tous les documents justifiant de son projet. Les justificatifs à apporter sont précisés pour chaque type de projet.

La date de réception du courrier ou de l'email fera foi.

Toute candidature ne comportant pas les justificatifs requis ne sera pas prise en compte. Le salarié pourra alors présenter une nouvelle demande, notamment lors des phases dites « complémentaires » dans le respect des délais correspondants. Les salariés candidats au départ dans le cadre des mesures d'âge bénéficieront d'une tolérance pour fournir leurs justificatifs pour tenir compte des délais de délivrance par l'administration.

Les candidatures reçues par la Direction en dehors des différentes périodes de volontariat ne seront pas prises en compte. Les salariés en seront tenus informés. Les difficultés seront renvoyées à l'analyse de la commission de suivi.

Pour être acceptées, les candidatures écrites des salariés volontaires au départ devront suivre le processus suivant :

- **validation** de la candidature par le **Point Information Conseil**, matérialisée par la « **fiche projet** » cosignée par un consultant du Cabinet d'Accompagnement et le salarié volontaire,
- **présentation** du projet par la Direction / les consultants à la **Commission de suivi** en vue de son **avis consultatif**,
- **validation** de la candidature par la Direction P&O.

La **validation définitive** de la candidature s'effectue par la **Direction P&O** sur la base du dossier constitué par le salarié concerné avec le consultant du PIC et ayant fait l'objet d'une validation par le PIC et de l'avis consultatif rendu par la Commission de suivi.

Une fois la candidature validée, aucun changement de motif de départ, de nature de projet, ni de contenu du projet, y compris budgétaire, n'est admis. Par exception, en cas de défaillance objective, extérieure au salarié, affectant l'exécution du projet validé — notamment la disparition, la fermeture ou l'impossibilité avérée pour l'organisme de formation initialement retenu d'exécuter la prestation prévue — le salarié pourra solliciter une adaptation strictement limitée de son projet. Cette adaptation ne pourra avoir ni pour effet de modifier la nature du projet validé, ni d'ouvrir droit à une indemnité ou un avantage attaché à une autre catégorie de projet. Elle sera soumise à l'avis consultatif de la Commission de suivi et à la validation de la Direction P&O.

La date de départ / entrée dans le dispositif pour le salarié devra être fixée au plus tard au moment de la signature de l'avenant / convention de rupture.

S'agissant des départs volontaires dans le cadre des projets professionnels externe :

Le **Cabinet d'Accompagnement**, choisi par Novartis Pharma SAS – Etablissement de Huningue, et en charge de l'animation du PIC s'engage, en qualité de professionnel de l'accompagnement, à analyser, en toute **impartialité et confidentialité, tous les projets présentés** par les candidats à ses consultants.

Les consultants du PIC doivent prendre en compte **3 critères** quant à la validation du dossier : sa pertinence, sa qualité et sa viabilité.

1. Pour un projet d'emploi salarié :

Le Cabinet d'Accompagnement doit **vérifier la réelle existence de démarches** suffisamment étayées de recherche d'un emploi salarié, ou, le cas échéant, **l'existence d'un contrat de travail** ou d'une **promesse d'embauche** avec une entreprise à l'externe.

2. Pour un projet de création ou de reprise d'entreprise :

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

Le Cabinet d'Accompagnement s'assurera notamment que le Business Plan d'un projet de création ou reprise d'entreprise semble viable, en l'état des éléments à sa disposition, et ne comporte pas d'erreurs manifestes. Il peut inciter le candidat à apporter des éléments

complémentaires d'appréciation de son projet. En tout état de cause, ni le Cabinet d'Accompagnement ni Novartis Pharma SAS établissement de Huningue **ne pourront être considérés comme garants ou responsables de la viabilité à long terme ou de la réussite du projet de création ou de reprise d'entreprise** du salarié.

3. Pour un projet de formation de reconversion :

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

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

Aucune formation ne pourra débuter **avant la signature de la convention de rupture du contrat de travail**, sauf **avis consultatif favorable** de la commission de Suivi et de l'équipe P&O.

S'agissant des départs volontaires dans le cadre d'une CAA ou d'un départ volontaire à la retraite :

Le Cabinet d'Accompagnement **accompagnera le salarié dans sa réflexion** et **s'assurera** que le salarié dispose :

- dans le cadre d'une **CAA** (cf. Chapitre 5), d'un **relevé de carrière** permettant d'établir une reconstitution de carrière qui déterminera la date prévisible à laquelle il pourra **liquider sa retraite du régime général de retraite à taux plein**,
- dans le cadre d'un **départ volontaire à la retraite** (cf. Chapitre 6), le **document justifiant** de leur situation au regard de l'assurance vieillesse.

4.5.4. Examen des candidatures des salariés volontaires, ordre de priorité et critères de départage

A l'issue de chaque étape de volontariat externe, la Direction P&O validera les candidatures reçues selon les principes suivants :

- dès lors que la candidature répond aux conditions d'éligibilité prévues par le présent dispositif, aucune rupture d'un commun accord ne serait refusée aux salariés volontaires au départ dont le poste est impacté au sens du chapitre 1 du présent accord, tant que le nombre de départs est inférieur ou égal au nombre de postes ouverts au départ, nombre qui peut évoluer en cours de projet en fonction des résultats de la mobilité interne et des départs externes hors RCC,
- le nombre de candidatures acceptées au départ externe, pour chaque poste impacté au sens du chapitre 1 du présent accord, ne pourra pas dépasser le nombre de postes dont la suppression est envisagée, étant entendu que le nombre de postes éligibles au départ sera arrêté au **premier** jour de la date de dépôt des candidature de la phase concernée.

En cas de situation devant entraîner un départage entre salariés volontaires au départ (c'est-à-dire si le nombre de candidatures reçues est supérieur au nombre de postes dont la suppression est envisagée) , seront prioritaires au départ dans l'ordre de priorité suivant :

1. volontariat à un **départ à la retraite à taux plein** puis,
2. volontariat au dispositif de **cessation anticipée d'activité** ne **nécessitant pas un rachat de trimestres** à l'assurance vieillesse puis,
3. volontariat au dispositif de **cessation anticipée d'activité nécessitant un rachat de trimestres** à l'assurance vieillesse puis,
4. volontariat pour un **départ externe en CDI** (avec fourniture de la preuve (promesse d'embauche ou contrat de travail) au plus tard le jour du départage) puis,
5. volontariat à la **création ou reprise d'entreprise / formation de reconversion** puis,
6. volontariat pour **départ externe en CDD/CTT de plus de 6 mois**.

En cas de départage entre plusieurs départs à la retraite, il se ferait en fonction de **l'ancienneté dans le Groupe** du salarié à la date de la clôture du volontariat de la phase concernée. Le salarié le plus ancien est prioritaire par rapport au salarié le moins ancien. Si le départage n'était toujours pas possible, le salarié le plus âgé serait prioritaire.

En cas de départage entre les différentes demandes de CAA, les projets de CAA seront classés en fonction de la **durée de portabilité**, les **durées de portabilité les plus courtes** seront **prioritaires** au départ.

Si ce niveau de départage ne devait pas encore suffire, le départage des candidatures se ferait en fonction de **l'ancienneté dans le Groupe** du salarié à la date de la clôture du volontariat de la phase concernée. Le salarié le plus ancien est prioritaire par rapport au salarié le moins ancien. Si le départage n'était toujours pas possible, le salarié le plus âgé serait prioritaire.

En cas de départage entre plusieurs départs externes CDI, il se ferait en fonction de l'ancienneté dans le Groupe du salarié à la date de la clôture du volontariat de la phase concernée. Le salarié le plus ancien est prioritaire par rapport au salarié le moins ancien. Si le départage n'était toujours pas possible, le salarié le plus âgé serait prioritaire.

En cas de départage entre 2 projets « formation de reconversion », le candidat ayant la formation principale la plus courte sera prioritaire. Si ce niveau de départage ne devait pas encore suffire, le départage des candidatures se ferait en fonction de l'ancienneté dans le Groupe du salarié à la date de la clôture du volontariat de la phase concernée. Le salarié le plus ancien est prioritaire par rapport au salarié le moins ancien. Si le départage n'était toujours pas possible, le salarié le plus âgé serait prioritaire.

En cas de départage entre 2 projets « création d'entreprise, il se ferait en fonction de l'ancienneté dans le Groupe du salarié à la date de la clôture du volontariat de la phase concernée. Le salarié le plus ancien est prioritaire par rapport au salarié le moins ancien. Si le départage n'était

toujours pas possible, le salarié le plus âgé serait prioritaire.

Dans l'hypothèse où il serait constaté des **candidatures multiples** sur un **même poste** publié au titre du volontariat de subsidiarité et qu'il apparaîtrait nécessaire de **départager des candidats** potentiels pour prendre un poste en interne, le choix portera parmi les salariés candidats répondant aux **exigences du poste en termes de compétences**.

A compétences égales, le départage se fera successivement en fonction de l'**expérience professionnelle pertinente**, puis du **niveau de formation ou de qualification utile au poste**, puis, en dernier lieu, de la **plus grande ancienneté dans le Groupe**.

Les salariés dont le projet de départ externe ne sera pas prioritaire au départage en seront informés par la Direction.

Le départage sera effectué à l'issue de chacune des étapes de façon autonome.

4.6. Modalités de rupture du contrat de travail d'un commun accord et de suspension du contrat de travail (CAA)

- Pour la rupture du contrat de travail des salariés volontaires au départ, la formalisation de la rupture du contrat de travail d'un commun accord, qu'elle intervienne dans le cadre d'un projet professionnel externe, ou d'un départ à la retraite, prendra la forme d'une **rupture d'un commun accord dans le cadre de la présente RCC**.
- Les **modalités d'adhésion au départ** du salarié sont fixées comme suit (sous réserve de certaines adaptations s'agissant des salariés protégés) :
 - le salarié se verra remettre **par courriel** ou par **lettre remise en main propre** ou par **lettre recommandée avec accusé de réception** une **convention de rupture** emportant **rupture amiable de son contrat de travail**,
 - cette convention sera signée par le salarié dans un délai de **8 jours calendaires** après sa remise. La **non-signature** de la convention de rupture par le salarié (**valant refus**) ou le **refus** finalement exprimé par le salarié dans ce délai **ne saurait entraîner de sanction** à l'initiative de la Société. Elle mettra **fin de plein droit à sa candidature au volontariat** et aux avantages qui y sont liés,
 - **après signature** de la **convention de rupture** par le salarié, la **convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail** dans le cadre du volontariat au départ sera également signée par la Direction qui en remettra un **exemplaire original au salarié**,
 - le salarié bénéficiera d'un droit de rétractation de **15 jours calendaires** qui courra à compter du lendemain de la date de signature de la convention de rupture,
 - le cas échéant, la rétractation interviendra par courrier recommandé avec avis de

réception ou par courriel avec accusé de réception envoyé à la Direction P&O et plus précisément à l'interlocuteur P&O qui aura été leur contact lors de la signature. Elle n'a pas à être motivée par le salarié,

- en cas de **rétraction du salarié**, sa candidature ainsi que la convention de rupture seront **réputées caduques** et le salarié ne pourra **prétendre au paiement d'aucune des sommes prévues par le présent accord** ni **bénéficier d'aucune des mesures d'accompagnement** prévues par ledit accord. La rétractation du salarié **ne saurait** par ailleurs entraîner de **sanction** ou de **rupture de son contrat à l'initiative de l'Entreprise**,
- la convention de rupture précisera la date de départ effectif du salarié, déterminée par la Direction P&O au regard des contraintes opérationnelles de l'Entreprise en prenant en compte le projet externe du salarié et ses impératifs afin de ne pas porter atteinte à l'objectif de maintien dans l'emploi. Le salarié pourra être dispensé selon décision de la Société, de toute activité pendant la période de rétractation ou pour une période plus longue en fonction des caractéristiques de son projet, des contraintes opérationnelles de l'Entreprise et de la date de rupture convenue,
- le salarié (s'il n'est pas déjà dans une situation de suspension de son contrat de travail pour cause de départ anticipé ou tout autre événement) continuera d'être rémunéré jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail décidée d'un commun accord, selon les modalités définies :
 - dans la convention de rupture, au plus tôt au lendemain de l'expiration du délai de rétractation, sauf si le salarié part en congé mobilité. Dans ce dernier cas, **la rupture du contrat de travail** se produira lors de la **fin du congé mobilité**,
 - ou **au dispositif de CAA**. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail se produira lors de son **éligibilité à la retraite à taux plein¹** (conformément aux conditions prévues au Chapitre 5) et qui seront précisées dans l'avenant à son contrat de travail organisant le dispositif.
- les indemnités prévues et dues à titre de solde de son compte à la suite de la rupture du contrat de travail ou le cas échéant, du congé mobilité lui seront versées. Des modalités particulières de versement seront exposées ci-après.

Pour les salariés souhaitant adhérer au dispositif de Cessation Anticipée d'Activité, l'entrée dans le dispositif sera formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant comportera en annexe un engagement écrit et irrévocable du salarié à demander la liquidation de ses droits à retraite dès la réalisation des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein du régime général de la Sécurité sociale². La rupture du contrat de travail interviendra lors du départ en retraite du Salarié.

Cas des salariés bénéficiant d'une protection particulière :

Pour les salariés qui bénéficient d'une protection particulière au titre d'un mandat, la rupture de leur contrat de travail d'un commun accord ne pourra intervenir qu'après la consultation du CSE compétent si au regard du ou des mandats qu'ils détiennent une telle consultation est nécessaire et, en tout état de cause, **qu'après l'obtention de l'autorisation de l'inspection du travail compétente.**

Dans ce cas de figure spécifique, la **convention de rupture** sera **signée à l'issue de la remise d'avis du CSE compétent si applicable.**

La signature de la convention de rupture marquera le point de départ du **délai de rétractation de 15 jours calendaires.**

En l'absence de rétractation, Novartis Pharma SAS Etablissement de Huningue adressera une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail à l'inspecteur du travail compétent.

La **rupture du contrat de travail** pour cause de projet « retraite » ou l'entrée en congé mobilité ou en CAA ne pourra intervenir **qu'après obtention de ladite autorisation.**

¹ Sauf cas prévu au 5.1.2 du Chapitre 5

² Sauf cas prévu au 5.1.2 du Chapitre 5

5. PROCEDURE SPECIFIQUE AU DEPART VOLONTAIRE EN CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (CAA)

La CAA a pour objet de permettre aux salariés éligibles de **cesser totalement et de manière anticipée**, leur activité professionnelle tout en bénéficiant d'une **allocation mensuelle** ayant la **nature de salaire** et du **maintien d'un régime de protection sociale**, jusqu'à ce qu'ils **remplissent les conditions pour liquider et bénéficier d'une retraite de base à taux plein**.

5.1. Salariés éligibles

5.1.1. Cas général

Les salariés qui remplissent les **conditions cumulatives** suivantes peuvent entrer dans le dispositif de **CAA** :

- remplir les **conditions générales d'éligibilité fixées au Chapitre 4**, et en tout état de cause débiter la période de suspension du contrat de travail pour cause de **CAA au plus tard au 01/01/2028**,
et
- ne **pas être en droit de prétendre à une retraite à taux plein au titre du régime général** ou au titre d'un départ anticipé prévu par la Loi notamment pour **carrière longue au 01/01/2028** prenant notamment en compte les périodes accomplies au sein de l'Union européenne ou résultant de convention bilatérales de sécurité sociale et appréciée à la date de sortie des effectifs,
et
- justifier pouvoir prétendre à ladite retraite de base à taux plein au plus tard **à la fin la période de suspension tel que précisé au §7. du présent Chapitre (fixée à maximum 84 mois)**.

5.1.2. Cas spécifique de dérogation à la règle du taux plein

En outre les Parties conviennent que dans des **cas exceptionnels** de salariés présentant un **état de santé lourdement fragilisé** (*comme par exemple un arrêt de travail en cours pour accident du travail ou un accident de la vie antérieure à la signature du présent accord pour lesquels il serait anticipé des conséquences graves à long terme*), les salariés concernés **pourraient être éligibles à un départ en CAA** si à l'issue de la durée de 84 mois maximum ils ont atteint l'**âge légal de départ à la retraite** et ce quand bien même ils ne rempliraient pas les **conditions pour liquider leur retraite à taux plein**.

Cette **dérogation** à la règle du taux plein devra être **validée par la Commission de suivi**.

Dans cette hypothèse **très particulière**, le Salarié devra déclarer avoir connaissance des **conséquences potentielles** de son départ dans le dispositif de CAA en **matière de décote**, mesurer pleinement les **conséquences irréversibles de ce choix** s'agissant des mécanismes de

décote appliqués à sa future pension de retraite et s'engager à en assumer les conséquences financières. Il renoncerait à toute inscription auprès de France Travail.

5.2. Modalités de candidature et de validation de la candidature

Le salarié adhérant au dispositif de cessation anticipée d'activité devra, en outre, fournir à la Société et au PIC :

- **son relevé de carrière** permettant d'établir une reconstitution de carrière qui déterminera la date prévisible à laquelle il pourra liquider sa retraite du régime général de retraite à taux plein,
- des **éléments de nature à justifier sa situation de famille** (livret de famille, imposition),
- **l'estimation de l'âge de la retraite**, document disponible via le simulateur du site « L'assurance retraite »,
- le justificatif de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, ou d'une situation d'invalidité reconnue par la caisse d'assurance maladie**, pour les personnes susceptibles de bénéficier de règles particulières au regard de la retraite, ou tout autre justificatif officiel utile.

Si ces conditions ne sont pas respectées, l'**adhésion lui sera refusée**.

5.3. Engagements du salarié dans le cadre d'une CAA

5.3.1. Engagements pour le cas général visé au 1.1 du présent chapitre

Les engagements des salariés bénéficiaires à ce dispositif sont les suivants :

- engagement de ne pas s'inscrire à France Travail,
- engagement de liquider sa retraite du régime général Sécurité Sociale avant le 1^{er} jour du mois qui suit la date d'accès à la retraite à taux plein

Un engagement écrit et irrévocable du Salarié annexé à l'avenant au contrat de travail organisant la suspension dudit contrat formalisera ces deux engagements.

5.3.2. Engagements pour les cas spécifiques de dérogation visés au 1.2. du présent chapitre

Les engagements des salariés bénéficiaires à ce dispositif sont les suivants :

- engagement de ne pas s'inscrire à France Travail,
- engagement de liquider sa retraite du régime général Sécurité Sociale avant le 1^{er} jour du mois qui suit la date d'accès à l'âge légal de départ à la retraite

Un engagement écrit et irrévocable du Salarié annexé à l'avenant au contrat de travail organisant la suspension dudit contrat formalisera ces deux engagements.

5.4. Aide à la transition d'activité : bénéfice d'une allocation mensuelle de CAA

Le dispositif CAA débutera à la date arrêtée dans l'avenant au contrat de travail et expirera la veille du jour du départ à la retraite du salarié dans la limite **84 mois maximum**, en fonction de la date à laquelle il peut prétendre liquider sa retraite (taux plein ou âge légal si exception telle que mentionnée à l'article 1.2).

Novartis Pharma SAS établissement de Huningue lui versera, pendant cette période une **allocation mensuelle** d'un montant égal à **70 %** de son salaire brut de référence.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'allocation mensuelle de CAA est celui exposé au § 9.2 du Chapitre 9.

L'allocation a la nature de salaire et est assujettie à ce titre à l'ensemble des cotisations sociales, employeur et salarié conservant chacun à leur charge la part de cotisations qui leur revient.

Cette allocation a une nature temporaire et personnelle, ce qui signifie que son versement cessera définitivement en cas de décès du bénéficiaire et qu'elle ne sera pas réversible au profit des ayants-droits.

L'allocation mensuelle de CAA pourra être revalorisée chaque année en fonction des résultats des négociations "NAO" dans l'Entreprise, sans toutefois que la revalorisation de l'allocation mensuelle ne soit inférieure au % minimum octroyé aux salariés effectivement en poste (hors situation de « low performance »).

5.5. Statut du salarié pendant la CAA

Le **contrat de travail** des salariés en CAA est **suspendu** dès le **début de l'entrée** dans le dispositif. Les bénéficiaires **demeurent donc salariés de l'Entreprise** et sont inscrits aux effectifs **pendant toute la durée de suspension de leur contrat et jusqu'à sa rupture**.

A ce titre, ils bénéficient généralement du **statut collectif de l'Entreprise** lorsque les dispositions

de ce dernier ne sont pas liées à des conditions de présence ou d'atteinte d'objectifs que le salarié concerné par la CAA ne peut, bien évidemment, pas réaliser.

Les salariés en CAA continueraient ainsi à bénéficier :

- des **dispositifs d'intéressement et d'une éventuelle participation** selon les modalités prévues par les accords en vigueur dans l'entreprise durant l'intégralité du dispositif 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. Toutefois, il est précisé que les salariés en **CAA ne sont pas éligibles à l'abondement prévu** en cas de **versement volontaire ou de placement de l'intéressement** vers les PEE-PERe-CO,
- 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),
- des **régimes de Protection Sociale** applicable aux salariés de l'Entreprise, étant précisé que **toute évolution** de ces régimes frais de santé, prévoyance, santé-retraite et dépendance (notamment sur les cotisations et les prestations) pour **les salariés actifs du Groupe sera applicable aux salariés en CAA**,
- du régime de retraite complémentaire obligatoire AGIRC-ARRCO dans les conditions prévues par l'ANI du 17 novembre 2017.
- La répartition des cotisations entre l'entreprise et les bénéficiaires est celle applicable à l'Entreprise à la date du versement effectif des cotisations. La part salariale de la cotisation est précomptée dans les conditions habituelles sur la rémunération brute de la CAA, la part patronale sera supportée par l'entreprise,
- leur qualité d'électeur et d'éligible aux élections professionnelles.

N'étant pas en situation de travail effectif, les salariés ne bénéficient en revanche plus :

- des jours de congés payés légaux et conventionnels,
- des jours de réduction du temps de travail,
- des avantages liés à l'exercice de l'activité professionnelle (voiture passé le délai prévu ci-dessous, téléphone portable, ordinateur, tablette, remboursement d'indemnités kilométriques etc...). Ces matériels doivent être restitués avant l'entrée dans le dispositif de suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, le contrat de travail étant suspendu, il n'est pas possible pour le salarié de poser des jours de congés ou de RTT ou tout repos de quelque nature que ce soit durant cette période de CAA.

Les salariés ayant des mandats au sein des Instances Représentatives du Personnel (élus ou désignés) peuvent exercer librement leurs activités et bénéficient de l'application de l'ensemble des règles légales et conventionnelles applicables à la représentation du personnel, en ce inclus l'accès à l'Entreprise et la mise à disposition des outils informatiques/téléphones.

Sur ce dernier point, il est précisé que les salariés ayant la qualité de représentants du personnel

bénéficieront d'une prise en charge, à ce titre, par la Société des frais liés à l'exercice de leur mandat. En revanche, en raison de leur dispense d'activité, ces derniers ne pourront prétendre à l'octroi d'heures supplémentaires de délégation dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

Sauf disposition légale, réglementaire ou conventionnelle impérative contraire, les périodes de suspension du contrat de travail au titre de la CAA ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à la médaille du travail et aux primes qui y sont afférentes.

5.6. Périodes de travail durant le dispositif

Sous réserve du respect de son éventuelle clause de non-concurrence et de l'obligation de loyauté inhérente au statut de salarié de la Société qui implique l'impossibilité d'exercer une activité concurrente de celle-ci, le salarié en suspension de contrat de travail dans le cadre d'une CAA pourra reprendre une activité professionnelle à l'extérieur du Groupe Novartis, sous réserve d'en informer préalablement la Société.

Si le salarié, en suspension de contrat de travail dans le cadre d'une CAA devait reprendre une activité professionnelle au sein d'une des entités du Groupe Novartis ou s'il devait exercer des fonctions de consultant, prestataire ou intérimaire notamment pour l'une des entités du Groupe Novartis, le salarié devrait néanmoins en informer préalablement Novartis Pharma SAS établissement de Huningue. Il percevrait alors une rémunération correspondant à son activité pour le Groupe Novartis, qui ne pourrait se cumuler avec la rémunération versée au titre de la CAA (laquelle serait alors suspendue).

Novartis Pharma ni aucune entité du Groupe Novartis ne pourra en aucun cas être tenue responsable des éventuelles conséquences d'une reprise d'activité professionnelle s'agissant de la Couverture sociale et retraite du salarié. Le cas échéant, il appartiendra au salarié de s'informer sur les conséquences de son choix et d'effectuer toutes les démarches et formalités nécessaires auprès des différents organismes compétents afin de s'assurer notamment de sa couverture et du maintien de ses droits.

5.7. Sortie du dispositif de CAA

Le versement de l'allocation mensuelle cessera définitivement à la survenance de **l'un quelconque des événements** décrits ci-après :

- liquidation de la retraite par anticipation , ou
- atteinte de l'âge légal de départ à la retraite pour les salariés en situation spécifique de dérogation visées au § 5.1.2 du présent chapitre , ou
- liquidation de la retraite à taux plein , ou
- décès du salarié , ou

- inscription à France Travail, ou
- non restitution du véhicule , ou
- **en tout état de cause**, après **84 mois** maximum de versement de la rémunération mensuelle.

Le Salarié ne peut revendiquer le bénéfice d'**aucun préavis lors de la rupture de son contrat de travail**, après une suspension pour cause de CAA.

5.8. Contexte législatif ou réglementaire

Les Parties rappellent que le présent dispositif de **Cessation Anticipée d'Activité (CAA)** est établi au regard du cadre légal et réglementaire applicable en matière de retraite, et notamment :

- de la réforme issue de la **loi n°2023-270 du 14 avril 2023** de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, publiée au Journal officiel du 15 avril 2023, ainsi que de ses textes d'application, dont notamment le **décret n°2023-435 du 3 juin 2023** ;
- et des dispositions de la loi du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, publiée au Journal officiel du 31 décembre 2025, qui prévoit une suspension temporaire du calendrier de relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise (nombre de trimestres) résultant de la réforme de 2023.

5.8.1. Règles retenues pour l'appréciation des droits à retraite

Pour l'application du présent Chapitre, et en particulier pour la détermination :

- de l'éligibilité du salarié au dispositif de CAA,
- et de la date prévisible de sortie du dispositif (liquidation à taux plein ou, le cas échéant, atteinte de l'âge légal en situation de dérogation),

il est tenu compte des **conditions d'ouverture des droits** et des **conditions d'obtention du taux plein** telles qu'issues du **régime général de la sécurité sociale française, dans leur version en vigueur au moment de l'adhésion du salarié** au dispositif, sur la base de la reconstitution de carrière réalisée à partir du relevé de carrière et des justificatifs produits par le salarié.

5.8.2. Précision relative à la suspension du calendrier de relèvement (LFSS 2026)

Les Parties rappellent que la LFSS 2026 prévoit une **mise en pause** (et non une abrogation) du calendrier de relèvement de l'âge légal et de la durée d'assurance issus de la réforme de 2023, avec des effets sur certaines générations, et que ces nouvelles dispositions s'appliquent **aux retraites prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026**.

En conséquence, lorsque la situation d'un salarié est impactée par cette suspension, la date d'accès à la retraite (âge légal / taux plein / dispositifs de départ anticipé) retenue pour le présent

dispositif de CAA est déterminée **en intégrant** les paramètres résultant de cette suspension, conformément aux textes en vigueur.

Dans l'hypothèse d'un changement législatif permettant au salarié un départ en retraite taux plein avant la date initialement fixée dans sa convention de départ, le salarié s'engage à liquider sa retraite à taux plein immédiatement. La société pourra suspendre le paiement de l'allocation mensuelle dès la condition remplie par le salarié, peu important qu'il est fait les démarches ou pas auprès de sa caisse de retraite.

5.8.3. Clause d'adaptation / revoyure en cas d'évolution ultérieure

Dans l'hypothèse où une nouvelle évolution législative ou réglementaire applicable pendant la durée d'application du présent accord viendrait modifier, directement ou indirectement, les règles relatives :

- à l'âge d'ouverture des droits,
- à la durée d'assurance requise,
- aux conditions de liquidation à taux plein,
- ou aux dispositifs de départ anticipé (notamment carrière longue, handicap, invalidité, pénibilité)

les Parties conviennent d'ouvrir des discussions afin (i) d'évaluer les impacts éventuels sur le dispositif de CAA, et (ii) d'examiner les ajustements qu'il serait pertinent d'envisager, dans le respect de l'économie générale du présent Chapitre (notamment la durée maximale de suspension du contrat de travail et les cas de sortie du dispositif).

Par ailleurs, dans l'hypothèse d'une cession, d'une fermeture du site ou de tout événement emportant une impossibilité de maintenir, sur le site de Huningue, l'exécution des engagements pris au titre du dispositif de CAA, la Société s'engage à garantir aux salariés déjà admis dans ce dispositif la poursuite du bénéfice de celui-ci jusqu'au terme initialement prévu de leurs droits, selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit le transfert des salariés concernés, pour la durée restant à courir de leur dispositif de CAA, sur l'établissement du siège de la Société à Rueil-Malmaison, avec application stricte de l'ensemble des conditions, droits et obligations définis par le présent accord au titre du dispositif de CAA ;
- soit, si cette solution n'est pas retenue, le basculement vers un dispositif de CAA "rupture", mis en œuvre par l'intermédiaire d'une société ou structure de portage retenue à cet effet, à laquelle Novartis versera les sommes restant dues aux salariés encore bénéficiaires d'une CAA, pour la durée restant à courir et dans les conditions économiques négociées au présent accord, à l'exception des dispositions qui, par nature, ne seraient plus applicables du fait de la rupture du contrat de travail, notamment celles relatives à l'intéressement et à la participation.

La Société s'engage à réunir les organisations syndicales représentatives afin de les informer, dans les meilleurs délais, de la solution retenue pour assurer la continuité des droits des salariés concernés et des modalités de sa mise en œuvre.

Dans l'un ou l'autre cas, les salariés déjà admis dans le dispositif de CAA ne pourront se voir privés du bénéfice des allocations restant dues au titre de la durée initialement arrêtée dans leur avenant d'adhésion, sous réserve de la survenance de l'un des cas de sortie du dispositif prévus au présent Chapitre.

5.9. Les mesures d'accompagnement pour les salariés volontaires à une CAA

5.9.1. Aide au rachat de trimestres

A l'issue de la CAA le salarié a en principe **vocation à bénéficier d'une retraite à taux plein**. Pour ce faire, il **peut être nécessaire**, pour un salarié, de procéder au **rachat de trimestres** avant **l'entrée dans la CAA**.

Si un salarié entend procéder dans ces circonstances à des rachats de trimestres de retraite du régime de base de la sécurité sociale, la Société lui **remboursera** la somme maximale globale de **30.000 euros bruts au titre du rachat de trimestre**.

Avant son entrée dans la CAA, le salarié devra présenter à l'employeur la **justification de la demande accomplie** et toute pièce attestant qu'il est bien **éligible au dispositif**.

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 de la **copie du bulletin de réponse d'acquisition de trimestres** par le salarié à la CARSAT ou à toute autre caisse de retraite concernée, avec l'accusé de réception de la caisse de retraite et la preuve du premier versement à la caisse.

Ce justificatif devra être transmis au plus tard dans les trois mois suivant l'entrée du salarié dans le dispositif de CAA, sauf impossibilité ou retard dûment documenté indépendant de la volonté du salarié. À défaut de transmission dans ce délai, et sauf exception dûment justifiée, l'entreprise ne sera pas tenue au remboursement.

Le remboursement interviendra **dans le mois suivant la production complète du justificatif**.

5.9.2. Indemnités de rupture dans le cadre de la CAA

L'**adhésion** au dispositif et le bénéfice de l'allocation mensuelle de Cessation Anticipée d'Activité ci-dessus **excluent le versement de toute autre indemnité liée au présent accord** (congé de mobilité, aide à la mobilité, aide à la création ou reprise d'entreprise, budget de formation etc.) que celles prévues au présent paragraphe (et celle liée au rachat de trimestre précitée).

Le dispositif de CAA est un dispositif d'accompagnement des salariés pour faire face à la suppression de leur emploi et celui-ci est **exclusif de toute autre dispositif d'accompagnement** prévu au présent accord.

Il est précisé que, comme tout salarié impacté par le projet de réorganisation, le salarié volontaire au départ dans le cadre du dispositif de CAA percevra :

- **une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement** (Cf Chapitre 8 dédiée à cette indemnité et Cf Chapitre 9, §9.1 pour la détermination du salaire de référence servant au calcul de ladite indemnité). Le montant de cette indemnité sera versé dès l'entrée dans le dispositif même si la rupture du contrat de travail ne sera effective qu'à l'issue de la période d'accompagnement.
- **d'une indemnité spécifique de départ égale à 3 mois de salaire de référence brut** (Cf Chapitre 9, §9.2 pour le calcul du salaire de référence pour les Projets CAA).

Cette indemnité sera versée au plus tard dans le mois suivant l'entrée dans le dispositif.

Il est rappelé que ces sommes sont versées en exécution du présent accord "RCC".

Ces sommes sont, à la date de la signature de l'Accord, **légalement exonérées fiscalement** et bénéficient également du **régime social des indemnités de licenciement** versées dans le cadre d'une RCC.

5.9.3. Jours de congés de toute nature, points Spark et solde de tout compte

Les congés payés, jours CET, ATT, TRA, RTT /JDR, JAR, JRD acquis **pourront être pris avant la date d'entrée dans le dispositif de CAA** sous réserve de l'**accord du manager**. Dans cette hypothèse, les jours devront être posés sur l'outil de gestion des temps **au plus tard 1 mois avant la date d'entrée dans le dispositif**, y compris en dehors des périodes normalement prévues par les accords TRA s'agissant des jours TRA, sous réserve de l'accord du manager.

Le solde de congés payés, des jours épargnés dans le CET, des ATT, RTT / JDR, JAR, JRD **non pris sera payé au plus tard dans le mois suivant l'entrée dans le dispositif de CAA**. A noter, le calcul exact des droits sera effectué en fonction de la date d'entrée en CAA du salarié. Dès lors, le paiement des jours non pris sera basé sur les droits exacts résultant de ce calcul. **Les jours TRA** doivent être **pris avant le départ en CAA** et si tel n'est pas le cas, ils ne **seront pas indemnisés**.

En cas d'entrée en CAA après le 01/01/2027, les JDR et RTT 2026 non pris au 31/12/2026 seront perdus (idem pour les situations d'entrée en CAA au 01/01/2028 pour lesquelles les JDR ou RTT de 2027 non pris au 31/12/2027). Ils ne seront pas indemnisés, sauf si le salarié a posé l'ensemble des jours et que son manager a refusé la prise de ces jours pour raison de service. Il sera également versé au salarié au titre de son solde de tout compte l'ensemble des sommes dues ayant le caractère de rémunération et qui sont versées à l'occasion de son départ, à l'exclusion d'un quelconque préavis qui n'est pas dû, comme exposé ci-avant.

Ainsi, par exemple, les 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 l'entrée effective en CAA, qui eux, seront perdus. Le salarié en CAA ne pourra recevoir aucun point SPARK durant sa CAA.

Les sommes dues ayant le caractère de rémunération sont soumises aux cotisations sociales et entrent dans l'assiette de calcul de l'impôt sur les revenus dans les conditions normalement applicables.

5.9.4. Couverture sociale et retraite complémentaire

Le salarié **continue de bénéficier de la couverture frais de santé et la prévoyance**. Il prend en charge la part salariale des cotisations dues. La part patronale reste à la charge de l'Entreprise.

Sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise spécifique à la retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO), la Direction souhaite faire application de **l'article 81** de l'Accord national interprofessionnel AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017, tel que modifié par la circulaire **2021-2-DRJ** du 23 juin 2021. Ainsi, les cotisations ARRCO et AGIRC continueront à être calculées et versées sur la base d'une rémunération complète, soit 100% du salaire de référence (article 9.1 du Chapitre 9). L'Entreprise et le bénéficiaire de l'aménagement de la CAA prendront en charge respectivement, le montant des cotisations qui leur est imputable.

Sur ce sujet, les parties renvoient à un accord spécifique dédié à ce sujet, qui détaille les conditions de mises en œuvre de ce dispositif.

6. PROCEDURE SPECIFIQUE AUX DEPARTS VOLONTAIRES EN RETRAITE

6.1. Salariés éligibles

Dans le cadre du présent accord, la Direction de Novartis Pharma SAS établissement de Huningue souhaite mettre en œuvre un dispositif incitatif de **rupture du contrat de travail d'un commun accord** pour les **salariés pouvant liquider une retraite à taux plein**.

Pour être éligible à un départ volontaire à la retraite, le salarié doit :

- réunir les conditions générales fixées du volontariat défini au Chapitre 4 du présent accord,
- pouvoir, compte tenu de son âge et de son nombre de trimestres de cotisations, faire valoir ses droits à la retraite à taux plein au plus tard le 31 décembre 2027.

6.2. Modalités de candidatures et de validation des candidatures

Le dépôt des candidatures des salariés volontaires à un départ à la retraite interviendra selon les mêmes modalités que celles prévues au présent Chapitre 4 tout comme la validation des candidatures.

La demande de départ devra, en outre, comporter le document justifiant de leur situation au regard de l'assurance vieillesse.

6.3. Formalisation du départ, Solde de tout compte, Spark et véhicule

Le salarié volontaire dont la candidature aura été acceptée dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite et qui remplit les conditions d'éligibilité prévues à l'article 6.1, **notamment la possibilité de liquider sa retraite à taux plein au plus tard le 31 décembre 2027**, se verra remettre une convention de rupture d'un commun accord, selon un calendrier compatible avec la phase de départ concernée et les contraintes de continuité d'activité.

Il est rappelé que les départs volontaires dans le cadre d'un départ à la retraite **ne peuvent pas donner lieu à adhésion au dispositif du congé de mobilité ni aux autres mesures d'accompagnement** prévu dans le cadre du présent accord, **excepté l'indemnité de rupture prévue et l'aide au rachat de trimestres prévues au §6.4. ci-après**.

Les congés payés, jours CET, TRA, RTT / JDR, JAR, JRD, ATT acquis pourront être pris avant la date de départ à la retraite sous réserve de l'accord du manager.

Dans cette hypothèse, les jours devront être posés sur l'outil de gestion des temps au plus tard 1 mois avant la date de départ à la retraite fixée, y compris en dehors des périodes normalement prévues par les accords TRA s'agissant des jours TRA, sous réserve de l'accord du manager.

Le solde de congés payés, des jours épargnés dans le CET, des RTT/ JDR, JAR, JRD, ATT non pris

sera indemnisé lors de l'établissement du solde de tout compte.

A noter, le calcul exact des droits sera effectué en fonction de la date de départ à la retraite du salarié.

Dès lors, le paiement des jours non pris sera basé sur les droits exacts résultant de ce calcul.

Les jours TRA doivent être pris avant la date de départ de l'entreprise en vue du bénéfice de la retraite, étant précisé que les jours TRA non pris ne seront pas payés.

En cas de départ en retraite après le 1^{er} janvier 2027 les JDR et RTT 2026 non pris au 31/12/2026 seront perdus (idem pour les situations de départ en retraite au 01/01/2028 pour lesquelles les JDR ou RTT de 2027 non pris au 31/12/2027). Ils ne seront donc pas indemnisés, sauf si le salarié a posé l'ensemble des jours et que son manager a refusé la prise de ces jours pour raison de service

Il est précisé que tous les collaborateurs dont le départ est prévu en CAA ou départ à la retraite devront solder avant leur entrée dans le dispositif, l'ensemble de leur CP acquis au 30 juin précédant leur départ. La date de départ en CAA ou en retraite devra donc être fixée en fonction du nombre de jours de congés acquis au 30 juin précédant le départ. Il est précisé qu'en cas de décalage de la date de départ liée à un retard du projet, le délai de 6 mois inclut les congés à prendre.

Prioritairement ces jours seront posés au plus près du départ.

Spark :

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 la date de départ à la retraite qui, eux, seront perdus.

6.4. Mesures d'accompagnement pour les salariés volontaires à un départ à la retraite

6.4.1. Aide au rachat de trimestres

Il peut être nécessaire, pour un salarié, de procéder au rachat de trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au plus tard au **1^{er} janvier 2028**.

Si un salarié entend procéder dans ces circonstances à des rachats de trimestres de retraite de la sécurité sociale, la Société lui remboursera le coût du rachats de trimestres dans la limite d'une somme maximale globale de **30.000 euros bruts**.

Le salarié devra présenter à l'employeur la justification de la demande accomplie et toute pièce attestant qu'il serait bien éligible à une retraite **au plus tard le 1^{er} janvier 2028**, si besoin moyennant le rachat de trimestres.

Il appartiendra au salarié de procéder lui-même au rachat de trimestres. Il en sera ensuite

remboursé par la Société selon les modalités ci-après définies.

Le remboursement du rachat de trimestres par la Société est subordonné à la production de la **copie du bulletin de réponse d'acquisition de trimestres** par le salarié à la CARSAT ou à toute autre caisse de retraite concernée, avec l'accusé de réception de la caisse de retraite et la preuve du premier versement à la caisse.

Ce justificatif devra être transmis au plus tard dans les trois mois suivant le départ du salarié. À défaut de transmission dans ce délai, et sauf exception dûment justifiée, l'entreprise ne sera pas tenue au remboursement.

Le remboursement interviendra **dans le mois suivant la production complète du justificatif.**

6.4.2. Indemnité de rupture d'un commun accord pour les salariés volontaires à un départ à la retraite

En cas d'acceptation de sa candidature, le salarié percevra une **indemnité d'une rupture d'un commun accord** égale au montant de l'**indemnité conventionnelle de départ à la retraite**.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite à partir de trois ans d'ancienneté, est égal à 3/10 de mois de salaire de référence brut par année, à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise.

En aucun cas, le montant total de l'indemnité de départ **ne pourra excéder neuf mois de salaire de référence** brut de l'intéressé. Ce salaire de référence est celui précisé au Chapitre 9, au §9.1 ci-après.

Majoration de l'indemnité de départ à la retraite

Il est convenu entre les parties que le montant de l'indemnité précitée **ne saurait être inférieure à 6 mois de salaire brut de référence et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié** (prévu au Chapitre 9, au §9.1 ci-après).

6.4.3. Versement d'une indemnité complémentaire

En complément de l'indemnité de départ volontaire à la retraite, Novartis Pharma SAS – Etablissement de Huningue, versera aux salariés volontaires au départ dont la candidature aura été acceptée une indemnité spécifique de rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire correspondante à **10 mois de salaire brut de référence**.

Le mode de calcul du salaire de référence pour cette indemnité complémentaire de rupture est précisé au Chapitre 9, au §9.2 ci-après.

Les indemnités versées dans le cadre de la RCC, y compris celles prévues au présent **Chapitre 6**, relèvent du **régime fiscal de l'article 80 duodecies CGI** applicable aux **indemnités RCC**

Ces mesures ne sont pas cumulables avec le dispositif « sénior » de l'accord GEPP.

7. CONGE DE MOBILITE EN PHASE DE VOLONTARIAT (DANS LE CADRE D'UN DEPART EN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE : REPRISE D'EMPLOI, CREATION / REPRISE D'ENTREPRISE OU FORMATION)

7.1. Accompagnement par un prestataire spécialisé : l'Antenne Emploi

Afin d'accompagner les salariés dont le départ volontaire à l'externe dans le cadre d'un nouveau projet professionnel serait validé, la Société mettra en place un espace d'accompagnement externe appelé « **Antenne Emploi** ».

L'objectif fondamental de l'intervention de cet accompagnement est de favoriser la **concrétisation d'une solution de repositionnement externe correspondant aux attentes du salarié**.

Les salariés pourront bénéficier de l'accompagnement de l'Antenne Emploi, sous réserve qu'ils **signent leur convention de rupture d'un commun accord actant leur entrée en congé de mobilité**.

L'Antenne Emploi sera opérationnelle dès que le PIC aura cessé sa mission et à compter des premières ruptures de contrat de travail.

Les prestations du Cabinet d'Accompagnement dans ce cadre sont exposées au Chapitre 10.

7.2. Accompagnement par un prestataire spécialisé : Point Information Conseil et Antenne Emploi

Afin d'assurer un accompagnement adapté aux différentes étapes du parcours des salariés volontaires, la Société mettra successivement en œuvre deux dispositifs complémentaires : le **Point Information Conseil** (ci-après « PIC »), en phase amont, et l'**Antenne Emploi**, en phase aval.

7.3. Le Point Information Conseil (PIC) – Accompagnement en phase amont

Le **Point Information Conseil** constitue le dispositif d'accompagnement **préalable à la signature de la convention de rupture**.

Il a pour missions :

- d'aider le salarié à **maturer et clarifier son projet professionnel** (externe ou cessation anticipée d'activité),
- d'assurer une **analyse de faisabilité** du projet au regard du marché, des compétences et des contraintes individuelles,
- de guider le salarié dans la **constitution de son dossier** et la formalisation de sa candidature,
- de contribuer à la **sécurisation du volontariat**, en éclairant le salarié sur les implications de son choix.

Le PIC intervient **pendant toute la durée de la phase correspondante**, pour les projets n'ayant pas encore atteint le stade de signature de la convention de rupture.

L'Antenne Emploi – Accompagnement après signature

L'Antenne Emploi accompagne les salariés :

- dont le projet professionnel externe a été validé, **et**
- ayant **signé leur convention de rupture d'un commun accord**, actant leur entrée en congé de mobilité.

Ses objectifs sont :

- de favoriser la concrétisation d'un repositionnement externe,
- de fournir un accompagnement personnalisé (bilan, stratégie de recherche, outils de candidature, ciblage d'opportunités),
- d'assurer un soutien continu pendant toute la durée du congé de mobilité.

L'Antenne Emploi deviendra opérationnelle **phase après phase**, dès que les premières ruptures associées à chaque phase seront effectives.

Articulation entre Point Information Conseil et Antenne Emploi selon les phases

Compte tenu du **phasing du projet**, certains salariés seront :

- encore accompagnés par le **PIC** (projets en phase amont),
- tandis que d'autres, plus avancés, bénéficieront déjà de l'**Antenne Emploi** (projets dont la convention de rupture est signée).

Chaque salarié est orienté vers le dispositif adapté **en fonction de l'avancement réel de son projet dans la phase concernée**, garantissant une continuité d'accompagnement sans doublon.

Coordination et évolutions en fonction du phasing

Au regard du calendrier des phases et de leur possible ajustement, la Société et le prestataire d'accompagnement s'assureront de la **bonne coordination** entre PIC et Antenne Emploi afin de préserver la fluidité du parcours pour les salariés concernés.

Prestations du Cabinet d'Accompagnement

Les prestations détaillées du prestataire intervenant dans le cadre de l'Antenne Emploi figurent au **Chapitre 10** du présent accord.

7.4. Le congé de mobilité

7.4.1. Informations relatives au congé de mobilité

Une information collective préalable sera organisée avec le Point Information Conseil, après signature du présent accord collectif avec les Organisations Syndicales Représentatives, et en

toute hypothèse sous réserve de sa validation par l'autorité administrative.

Une information sur le congé de mobilité sera remise à chaque salarié concerné.

7.4.2. Proposition et délai d'acceptation du congé de mobilité

Le congé de mobilité intervient au moment de l'entrée en vigueur de la conclusion d'une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour les salariés candidats à un départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel externe.

Sur la base du document remis par l'Antenne Emploi et concernant les actions à mettre en œuvre pour faciliter la réinsertion professionnelle du salarié, Novartis Pharma SAS formalisera le congé de mobilité dans un document (cf. Annexe n°6) qui précisera :

- le terme du congé de mobilité,
- les prestations de l'Antenne Emploi et des démarches de recherche d'emploi,
- la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions.

Ce document rappellera par ailleurs :

- les engagements du salarié et les conditions de rupture du congé,
- l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui seront adressées par l'Antenne Emploi,
- les conséquences fiscales et sociales des indemnités en l'état de la Législation à la date de signature du document,
- les obligations du salarié et de l'entreprise durant le congé.

Ce document est établi en double exemplaire, dont un sera remis au salarié.

Les deux exemplaires devront être signés de l'employeur et du salarié et ce, préalablement à la réalisation des actions prévues.

À compter de la proposition du congé de mobilité (la date de première présentation du courrier faisant foi), le salarié disposera d'un délai de réflexion de **8 jours calendaires** pour accepter ou décliner celui-ci.

Une fois la Convention (le document) signée, le salarié dispose d'un délai de **15 jours calendaires** pour se **rétracter**.

Sans réponse du salarié à l'issue de ce délai, il sera considéré comme ayant **refusé le bénéfice du congé de mobilité** et par conséquent **son départ** de l'Entreprise via une Rupture Conventionnelle Collective.

7.4.3. Durée du congé de mobilité dans le cadre d'un départ volontaire

Le congé de mobilité « volontaire » s'applique à tous les salariés ayant présenté un projet professionnel externe et dont le départ volontaire aura été validé par la Direction P&O, après avis de la Commission de Suivi, à l'exclusion des salariés bénéficiant d'un départ volontaire à la retraite

ou du dispositif de Cessation Anticipée d'Activité.

Conformément à l'article L.1237-18-3 du Code du travail, l'allocation versée pendant le congé de mobilité est soumise, **dans la limite des douze premiers mois** (portée à **vingt-quatre mois** en cas de **formation de reconversion**), au même **régime social** que l'allocation du congé de reclassement (CSG/CRDS uniquement), puis, le cas échéant, aux **cotisations sociales** au-delà de cette période.

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** dans les conditions et modalités fixées au Chapitre 4,
- **12 mois maximum** pour les salariés dont le projet professionnel consiste à la **création ou reprise d'une entreprise**, dans les conditions et modalités fixées au Chapitre 4,
- **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** dans les conditions et modalités fixées au Chapitre 4,
- **36 mois maximum** pour les salariés dont le projet professionnel consiste en un **projet de reconversion** impliquant une **formation principale de plus de 600 heures** dans les conditions et modalités fixées au Chapitre 4.

Concernant les projets professionnel « **formation de reconversion** », il précisée 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 nécessiterai(en)t pas plus.

La durée de **12 mois** constitue un **minimum garanti** pour toute personne partant en projet professionnel « **formation-reconversion** », **quelle que soit la durée effective de la formation principale**, sous réserve du respect par le salarié de ses engagements au titre du congé de mobilité.

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 PIC appréciera la cohérence des projets formation et la soumettra à la commission de suivi.

7.4.4. Allocation de congé de mobilité

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul l'allocation mensuelle est celui exposé au Chapitre « **Salaire de référence** » du présent accord (chapitre 9), §9.2, sans que l'allocation ne puisse être inférieure à **85 % du montant du SMIC correspondant à l'horaire contractuel de référence du salarié à la date d'entrée dans le congé de mobilité**, apprécié prorata temporis le cas échéant.

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)**. S'agissant de la mutuelle / prévoyance et des cotisations de retraite de base / complémentaire, voir ci-après,
- **au-delà de 12 mois (ou au-delà 24^{ème} mois en 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.

Durant le congé de mobilité, la Société remettra mensuellement au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation de congé mobilité.

Pour les conventions individuelles de congé de mobilité, la trajectoire de pourcentage d'allocation :

- 80 % la 1^{ère} année,
- 75 % la 2^{ème},
- 70 % la 3^{ème}, le cas échéant

telle que fixée dans la charte (Annexe 5) s'applique, sous réserve du respect du plancher légal et des règles sociales rappelées ci-dessus.

7.4.5. 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 (exemple : 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 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.

Lorsqu'un salarié engagé dans un projet de formation conclut, pendant son congé de mobilité, un contrat de travail à durée indéterminée, les règles suivantes s'appliquent :

- si la prise d'effet du contrat intervient au cours des huit premiers mois du congé de mobilité, le congé de mobilité et le versement de l'allocation sont suspendus pendant la période d'essai. Si la période d'essai est validée, le congé de mobilité prend fin de manière anticipée, sans versement de l'indemnité de repositionnement rapide. Si la période d'essai est rompue, le congé de mobilité reprend pour la durée restant à courir, dans la limite de la durée initialement convenue ;
- si la prise d'effet du contrat intervient après les huit premiers mois du congé de mobilité, le congé de mobilité prend fin à la date de prise d'effet du contrat de travail, le salarié étant alors sorti des effectifs et réglé de son solde de tout compte, sans versement de l'indemnité de repositionnement rapide.

La conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée dans ces conditions vaut renonciation à la poursuite du projet de formation initialement validé.

En revanche, lorsque le projet de formation comprend des périodes de stage, d'alternance, d'apprentissage ou toute autre mise en situation professionnelle prévue dès l'origine dans le projet validé, ces périodes ne suspendent pas le congé de mobilité et n'entraînent ni déduction ni suppression de l'allocation de congé de mobilité.

7.4.6. Engagements réciproques

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

- Engagements de la Société dans le cadre du congé de mobilité
 - accompagnement à la construction et à la finalisation du projet professionnel du salarié via le Cabinet d'Accompagnement,
 - prise en charge des mesures financières d'accompagnement liées au type de projet du salarié prévues par le présent accord,
 - prise en charge de la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus.
- 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 éventuelles actions de formation ainsi que les prestations du Cabinet d'Accompagnement et les démarches de recherche d'emploi,
- participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite, validées par le Cabinet d'Accompagnement,
- informer le Cabinet d'Accompagnement et la Société par mail ou par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en main propre de toute période de travail pendant le congé de mobilité et fournir les pièces justificatives afférentes,
- informer le Cabinet d'Accompagnement et la Société par mail ou par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en main propre de son embauche définitive ou de sa création/reprise d'entreprise 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.

Dans ce cas, la Société les mettra en demeure d'effectuer les actions requises par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par courriel 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 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.

7.4.7. Statut du salarié en 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**.

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,
- 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.

○ *Couverture maladie (sécurité sociale)*

Le salarié en congé de mobilité bénéficie 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 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).

○ *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), puis, le cas échéant, en tant que périodes cotisées pour le reste du congé de mobilité, en l'état de la Législation en vigueur à la date de signature du présent accord.

○ *Mutuelle (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 SAS dans les plus brefs délais. **La couverture sera modifiée** en fonction de la demande.

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

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

Il est rappelé que la portabilité est subordonnée à la **prise en charge par l'assurance chômage** et s'exerce **dans la limite de 12 mois** (C. séc. soc., **L.911-8**).

○ *Couverture retraite complémentaire*

Conformément à l'article 81 de l'Accord National Interprofessionnel AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017, le présent accord permettra aux salariés en congé 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.

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** seront calculées comme si **les salariés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales** et interviendront selon les répartitions patronale et salariale habituelles.

Sur ce sujet, les parties renvoient à un accord spécifique dédié à ce sujet, qui détaille les conditions de mises en œuvre de ce dispositif.

○ *Congés payés, TRA, JAR, JRD, RTT, ATT ou JDR et SPARK*

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

Les congés payés, 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. Dans cette hypothèse, les jours devront être posés sur l'outil de gestion des temps **au plus tard 1 mois** avant l'entrée effective du salarié dans le congé de mobilité, y compris en dehors des périodes normalement prévues par les accords TRA s'agissant des jours TRA, sous réserve de l'accord du manager.

Le solde des congés payés, ATT, JAR, JRD, RTT/JDR, des jours CET épargnés, non pris sera indemnisé à la fin du congé de mobilité, c'est-à-dire à la sortie des effectifs avec le solde de tout compte. A noter, le calcul exact des droits sera effectué en fonction d'entrée dans le congé

mobilité du salarié. Dès lors, le paiement des jours non pris sera basé sur les droits exacts résultant de ce calcul.

Naturellement, pour les JDR et RTT, les droits sont proratisés sur l'année. Ainsi, en cas de départ au cours d'une année calendaire, les droits réels seront calculés en fonction de la date de départ et seuls les jours dus non pris seront payés.

En cas d'entrée en congé de mobilité après le 01/01/N, les JDR et RTT de N-1 non pris au 31/12/N-1 seront perdus. Ils ne seront pas indemnisés sauf si le salarié a posé l'ensemble des jours et que son manager a refusé la prise de ces jours pour raison de service

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.

7.4.8. Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité cessera à l'issue de la durée totale intégrant la durée initiale prévue et la ou les suspension(s) éventuelle(s) **au titre de périodes de travail externe et/ou de congé maternité, de congé paternité, de congé d'adoption ou de parentalité.**

En conséquence, le contrat de travail sera définitivement rompu.

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

- pour les salariés en projet de **repositionnement externe sur un emploi salarié**, le congé de mobilité prendra fin de manière anticipée et automatique lorsque le salarié aura été confirmé dans un emploi en CDI ou en CDD / contrat temporaire de plus de 6 mois à **l'issue de la période d'essai** si celle-ci est applicable,
- les salariés en projet de **création ou reprise d'entreprise** pourront demander la cessation anticipée de leur congé de mobilité, si leur activité peut être démarrée de façon effective avant le terme du congé de mobilité. Cette possibilité sera soumise à la validation du Cabinet d'Accompagnement et de la Direction P&O, qui analysera la capacité du créateur ou repreneur à démarrer de façon effective son activité,
- les salariés en projet **de formation**, pourront **choisir de mettre fin à leur congé de mobilité de manière anticipée** à l'issue de la formation principale, sous réserve de présentation d'une attestation de présence aux examens. Le collaborateur en projet «formation» qui trouverait un emploi avant le terme du congé devra en informer l'employeur et mettre fin à son congé de mobilité, de façon anticipée. Le cumul du congé mobilité et d'une activité professionnelle étant interdit. Tout manquement à cette interdiction de cumul entraînerait l'obligation pour le salarié de rembourser les allocations mensuelles perçues à tort.

Le salarié qui demandera sa sortie anticipée du congé de mobilité devra **en informer le PIC** et son People Partner, par courriel et/ou lettre recommandée.

Le congé de mobilité pourra également être rompu en cas **de non-respect des engagements du salarié** ou **d'abandon du dispositif**. Il ne bénéficiera pas, dans cette hypothèse, de l'indemnité de repositionnement rapide.

7.5. Indemnité de repositionnement rapide

Afin d'**encourager la concrétisation rapide de projets professionnels**, en dehors des projets professionnels « formation », il est convenu que si le salarié quitte le congé de mobilité en raison de la concrétisation de son projet professionnel (reprise d'un emploi salarié ou démarrage effectif de l'activité de l'entreprise créée ou reprise pour lequel son projet de départ externe a été validé) avant l'échéance de son terme, il bénéficiera sous certaines conditions, du paiement **d'une partie de l'allocation de mobilité** qui lui aurait été due dans la limite maximale de :

- **12 mois de congé de mobilité** s'il avait poursuivi le congé de mobilité pour les **projets création/reprise d'entreprise**, jusqu'à son terme,
- **8 mois de congé de mobilité** prévus pour les projets **CDI, CDD et CTT > 6 mois**, s'il avait poursuivi le congé de mobilité jusqu'à son terme (notamment en raison de l'échec d'une période d'essai chez un nouvel employeur).

Cette **indemnité de repositionnement rapide**, accordée **une seule fois** par bénéficiaire, ne **serait pas due** :

- dans l'hypothèse où le salarié serait réembauché par Novartis Pharma SAS ou une autre entreprise du Groupe avant la fin de son congé de mobilité,
- en cas d'abandon du projet ou de changement du projet initial.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- en faire la demande auprès de la Direction P&O,
- présenter les justificatifs appropriés : contrat de travail signé ou justificatif de la création ou de la reprise d'entreprise (extrait K bis ou autre).

Montant de l'allocation de concrétisation rapide :

Dans l'hypothèse où le salarié solliciterait la rupture anticipée de son congé de mobilité avant le terme **des 6 premiers mois** d'exécution dudit congé, il bénéficiera d'**un paiement partiel de l'allocation de reclassement** qui lui aurait été due s'il avait poursuivi le congé de mobilité jusqu'à son terme, à hauteur **de 75% du montant de l'allocation** qui lui est due et dans **la limite de 12 mois du congé de mobilité**.

7.6. Les mesures de formation professionnelle

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu dans le cadre de la présente RCC d'un commun accord peuvent également avoir besoin de bénéficier **d'actions de formation professionnelle** afin de maximiser les conditions de concrétisation de leur projet professionnel ou leur réinsertion

professionnelle.

Dans cette hypothèse, Novartis Pharma SAS Etablissement de Huningue accepte de **financer les formations** afin d'assurer l'accompagnement de ces salariés vers une nouvelle situation d'emploi stable au sein d'un nouveau métier ou d'un nouvel environnement (création ou reprise d'entreprise).

Un **budget de formation spécifique** sera dédié à ces actions de formation. Le montant du budget utilisé sera adapté aux besoins de chacun des projets engagés. Le budget global de formation sera par ailleurs mutualisé, permettant à la Commission de Suivi de valider des dépassements individuels de budget.

Ainsi, si un besoin d'une formation d'adaptation est identifié, un budget individuel de **6.000€ HT** sera garanti au salarié.

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 à la charge du salarié.

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. Le **paiement des frais pédagogiques** s'effectuera **directement auprès de l'organisme de formation**.

Cette formation d'adaptation pourra accompagner un projet professionnel « CDI, CDD, CTT > 6 mois ou projet de retour à l'emploi en cours de concrétisation.

Dans le cadre d'un **projet de reconversion professionnelle** pour « **formation reconversion** », un budget individuel maximale de **25.000€ HT** sera garanti au salarié pour l'intégralité des formations qu'il aura défini pour son projet.

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 auprès de l'organisme de formation**.

7.7. Aide financière spécifique à la création ou à la reprise d'entreprise : projet « Création ou 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 **30.000 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 établissement de Huningue 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,
- à noter, qu'il est possible de créer son entreprise tout en restant en congé mobilité, dans **la limite de 12 mois**.

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 de repositionnement externe**.

Le cumul des budgets de l'indemnité prévue au **§4.2.3.1** (dans la limite maximale de **25 000 euros HT** en cas de formation type reconversion - les formations d'adaptation sont limitées à **6 000 euros** y compris lorsqu'elles accompagnent un projet « **création/reprise d'entreprise** » et de celle prévue au présent **§7.7** du chapitre 7 (de **30 000 euros bruts**) n'est possible que pour les salariés

qui partiraient dans le cadre d'un projet de « création / reprise d'entreprise ».

Par ailleurs, une **aide financière complémentaire** pourra être versée au salarié ayant un projet de **création ou reprise d'entreprise** en cas d'**embauche d'un salarié parti également volontairement** dans le cadre du projet de Rupture Conventionnelle Collective. Le montant de cette aide s'élève à **4.000€** par salarié embauché.

Le versement de cette aide interviendra à l'issue de la période d'essai dans le cadre d'un CDI ou du terme d'un CDD/CTT de 6 mois pour le salarié embauché à temps plein, et uniquement en cas de sortie du congé de mobilité de ce dernier.

7.8. Indemnité différentielle de salaire :

Pour les **projets professionnels d'emploi salarié** en CDI ou CDD/CTT de plus de 6 mois, en cas d'acceptation par le salarié d'un poste dont **la rémunération mensuelle brute de base et le bonus brut** (prime variable) réellement perçus sur 12 mois, rapporté en une moyenne mensuelle, serait inférieure à son salaire mensuel de référence visé au chapitre 9, §9.1, la Société Novartis Pharma SAS établissement de Huningue s'engage à **compenser le différentiel par le versement d'une indemnité**, à taux d'activité équivalent.

Une franchise de **1 000 euros bruts** pour 12 mois d'activité serait appliqué. Autrement dit, si le différentiel de salaire pour 12 mois est **inférieur ou égal à 1000 euros bruts, aucune indemnité ne sera versée** au salarié.

Cette indemnité n'est due qu'en cas de repositionnement professionnel **en dehors du Groupe Novartis**.

L'épargne salariale (telle que intéressement/participation) et les Primes de Partage de la Valeur (PPV) **ne sont pas prises en compte** (ni pour les revenus auprès de la nouvelles entités) ni pour ceux perçus chez Novartis.

Modalités de paiement :

L'indemnité différentielle de salaire sera versée en **une seule fois**.

Le paiement s'effectuera sur la paie du mois qui suit la réception du justificatif fourni par le salarié dans un délai maximum d'un mois suivant la fin des 12 premiers mois d'activité professionnelle salariée hors de Novartis, auprès du nouvel employeur pour lequel le Salarié a quitté Novartis.

Le justificatif devra prendre la forme d'une lettre, attestation fournie par son nouvel employeur, indiquant le montant brut du salaire de base, 13^{ème} mois, avantage en nature, éventuelle prime d'ancienneté, bonus (tel que précité) perçus par le salarié au cours de ses 12 premiers mois dans sa nouvelle entreprise.

Novartis le rapportera sur une période d'1 mois et le comparera avec le salaire de référence (chapitre 9, §9.1), peu important que le salaire de référence retenu ait été calculé sur les 3 ou sur les 12 derniers mois.

Cette indemnité différentielle de salaire est à la charge exclusive de Novartis Pharma SAS établissement de Huningue.

7.9. Les aides à la mobilité géographique

Afin de favoriser la mobilité du salarié et de lui permettre de trouver une solution professionnelle en dehors de son bassin d'emploi actuel, la société accompagnera le salarié.

Par mobilité géographique, il convient d'entendre que le salarié accepte un nouveau poste **situé à plus de 70 km** du domicile actuel ou impliquant un changement de domicile distant de plus de 70 km du domicile précédent.

Les aides à la mobilité géographique ne sont ouvertes qu'aux salariés dont le projet professionnel constitue un CDI et après validation de la période d'essai. Ces aides sont également ouvertes aux projets de création / reprise d'entreprise, limitée à la France métropolitaine.

Les salariés en congé de mobilité sont éligibles à certaines mesures de mobilités, limitativement énumérées ci-après, dans les mêmes conditions que les salariés qui s'inscriraient dans une démarche de mobilité interne (cf. Annexe).

Les mesures concernées sont les suivantes :

- Action Logement,
- Prise en charge du déménagement,
- Participation aux frais d'installation,

sous réserve que la mobilité géographique fasse partie intégrante du projet professionnel du salarié, travaillé avec le PIC et validé en commission de suivi en même temps que la validation du type de projet Professionnel.

Au-delà, le projet prévoit une mesure d'accompagnement du conjoint ou d'un enfant à charge par un cabinet de reclassement en cas de perte d'emploi liée à la mise en œuvre du projet, **pendant 12 mois et dans la limite d'un budget de 15 000 €**.

Par ailleurs, le salarié bénéficiera dans le cadre de sa recherche d'emploi au remboursement, sur la base des tarifs applicables au sein de Novartis Pharma SAS établissement de Huningue, des frais de transport pour se rendre à des entretiens d'embauche dans **la limite de 3 entretiens par mois** et pour autant que le lieu de ces entretiens se trouvent **à plus de 50 km de son domicile** sur production de justificatifs que le salarié s'est bien rendu à ou aux entretiens.

7.10. 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'éventuelle indemnité complémentaire** de départ volontaire dite « **booster** » prévue au Chapitre 4 si les conditions sont réunies (pour rappel, ce booster est réservé au projet professionnel et n'est pas dû pour les départs externes intervenants par subsidiarité),
- **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 (Cf. Chapitre 08),
- **l'indemnité spécifique de rupture (= indemnité supra légale »)** dans les conditions prévues ci- dessous.

Les salariés qui liquideraient leur retraite dans le cadre du présent plan ou les salariés qui entreraient dans le dispositif de **Cessation Anticipée d'Activité** sont **exclus de cette indemnité spécifique** ci- après détaillée.

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

- du salaire de référence (tel que défini au chapitre 9, §9.2),
- de l'ancienneté acquise (par année et au mois entier) et de l'âge (par années complètes), appréciés à la date de signature de la convention de départ.

Plus qu'une répartition linéaire de l'indemnité spécifique de rupture tenant compte de la seule ancienneté du salarié, et étant donné la pyramide des âges de la Société, il sera tenu compte des critères suivants pour déterminer le montant de l'indemnité précitée :

- la proximité du salarié par rapport à l'âge légal de départ à la retraite,
- la difficulté potentiellement rencontrée par le salarié pour retrouver un emploi en raison de son âge.

La modulation **par tranches d'âge** poursuit un **objectif légitime** de **protection de l'employabilité** et demeure **proportionnée** au regard de la situation objective des salariés (accès à l'emploi / proximité de la retraite). Elle ne conduit **ni à des différentiels disproportionnés**, ni à priver les salariés proches de la retraite d'un **niveau minimal garanti**.

Ainsi, il est établi un nombre de mois de salaire par année d'ancienneté :

- **progressif**, pour les personnes qui ne seraient pas **proches de l'âge légal de départ à la retraite** et pourraient rencontrer des difficultés à se reclasser à l'externe eu égard à leur âge,
- **dégressif**, pour les salariés qui se **rapprochent de l'âge légal de départ à la retraite** , en fonction de **5 tranches d'âge**, comme décrit dans le tableau suivant :

Age	Nombre de mois de salaire
Moins de 45 ans	1
De 45 ans à moins de 50 ans	1,2
De 50 ans à moins de 58 ans	1,8
De 58 ans à moins de 64 ans	1
64 ans et plus	0,4

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 22 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 :

	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	19,8	21,6	22	22	22
De 58 ans à moins de 64 ans	6	6	6	6	6	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
64 ans et plus	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Moins de 45 ans	16	17	18	19	20	21	22	22	22	22	22	22	22	22	22
De 45 ans à moins de 50 ans	19,2	20,4	21,6	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
De 50 ans à moins de 58 ans	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
De 58 ans à moins de 64 ans	16	17	18	19	20	21	22	22	22	22	22	22	22	22	22
64 ans et plus	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
Moins de 45 ans	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
De 45 ans à moins de 50 ans	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
De 50 ans à moins de 58 ans	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
De 58 ans à moins de 64 ans	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
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, c'est-à-dire à la sortie du dispositif.

8. L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT PREVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE (ARTICLE 36)

Cette indemnité est versée dans les situations suivantes (*sous réserve que les conditions d'éligibilité et de validation des dossiers soient remplies*) :

- rupture d'un commun accord pour projet professionnel,
- départs en suspension pour projet CAA,

8.1. Modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Cette indemnité obéit pour les salariés entrant dans l'entreprise ou le Groupe avant juillet 2019, à un double calcul : le montant le plus favorable est versé au salarié.

1^{er} calcul :

Le **montant de l'indemnité de licenciement** est ainsi calculé : par tranche d'ancienneté

- à partir d'un an d'ancienneté, 9/30 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise jusqu'à 5 ans,
- pour la tranche de 5 à 10 ans d'ancienneté, 12/30 de mois par année,
- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté, 14/30 de mois par année,
- pour la tranche de 15 à 20 ans d'ancienneté, 16/30 de mois par année,
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté, 18/30 de mois par année.

2^{ème} calcul :

- de 8 mois à moins de 5 ans d'ancienneté, 0,30 mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise,
- de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté, 0,34 mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise,
- de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté, 0,38 mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise,
- de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté, 0,42 mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise,
- de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté, 0,45 mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise,
- de 25 ans à moins de 30 ans d'ancienneté, 0,48 mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise,
- de 30 ans à moins de 35 ans d'ancienneté, 0,49 mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise,
- au-delà de 35 ans d'ancienneté, 0,50 mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise,

Le montant de l'indemnité de licenciement ainsi calculée est **majoré d'un mois** pour les salariés licenciés âgés **de plus de 45 ans et/ou ayant au moins 15 années d'ancienneté** dans l'Entreprise, et **d'un mois supplémentaire** pour les salariés licenciés âgés **de plus de 50 ans**.

Le montant total de l'indemnité de licenciement **ne pourra excéder vingt mois** de salaire du salarié licencié, non comprises les majorations indiquées ci-dessus.

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

Pour les salariés entrés dans la Société ou le Groupe à partir du **mois de juillet 2019**, seul le « 2^{ème} calcul » sera appliqué.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité est établi conformément aux dispositions du chapitre « Salaire de référence » du présent accord.

Les modalités de calcul ci-dessus sont applicables aussi longtemps que l'article 36 de la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique prévoit ces formules de calcul. En cas de modification, de suppression ou de remplacement de ces stipulations conventionnelles avant le terme d'application du présent accord, l'indemnité conventionnelle de licenciement sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles de branche en vigueur à la date de signature de la convention individuelle de rupture ou du document actant l'adhésion du salarié au dispositif concerné.

8.2. Modalités de versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Le salarié étant volontaire au départ, la rupture de son contrat de travail intervenant à l'issue de la période de bénéfice des mesures se rattache au présent accord "RCC".

Une avance équivalente à **100% du montant de l'indemnité de licenciement** prévue par la convention collective sera versée :

aux **salariés volontaires** au départ en vue de réaliser un **projet professionnel externe** ou aux **salariés volontaires** au départ pour un **projet de CAA** (cf. Chapitre 5)

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,
- dans le mois suivant le début de la suspension du contrat de travail en raison de l'entrée en CAA.

Les salariés concernés par un départ en retraite ne sont pas éligibles à cette indemnité conventionnelle de licenciement.

Les conditions et les modalités de versement des éventuelles primes supra légales et booster sont prévues dans les Chapitres ad hoc du présent projet.

9. SALAIRE DE REFERENCE ET REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE

9.1. Salaire de référence pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de rupture et de l'indemnité de départ en retraite :

Le salaire mensuel pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture est égal au **1/12^{ème} 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 du document actant le départ en retraite ou en CAA ou congé de mobilité.

Toute prime de caractère annuel, qui aura été versée à un salarié pendant l'une ou l'autre période (à savoir les 12 derniers mois ou les 3 derniers mois) ne sera prise en compte qu'au *pro rata temporis*.

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 maternité/parentalité / adoption/congé parental d'éducation ou événements qui aboutit au temps partiel thérapeutique.

Par exception, les primes ou gratification de nature totalement exceptionnelle ou se rapportant à une période antérieure (rappels de salaire, indemnité de médaille du travail...) à la période couverte par la rémunération considérée ne seront pas prises en considération.

9.2. Salaire de référence pour le calcul de l'indemnité supra légale (ISL), de l'indemnité supplémentaire pour projet retraite, du Booster, de l'allocation mensuelle de CAA et de l'allocation mensuelle de congé mobilité

Pour les salariés dont la rémunération est constituée d'une rémunération fixe et d'une part variable, la partie variable qualitative (Evolve) pour la rémunération de référence s'établira comme suit :

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

Pour rappel, la même convention / avenant / document de départ (que celle visée au 9.1 ci-dessus) servira à déterminer la période de référence à prendre en considération.

9.3. Régime social et fiscal des indemnités

Les indemnités et allocations prévues au présent accord sont indiquées en brut et seront soumises aux prélèvements sociaux et règles fiscales applicables au jour de leur versement (y compris les sommes versées par anticipation, par exemple l'indemnité de licenciement conventionnelle à hauteur de 100% versée dans le mois suivant l'entrée du salarié en CAA ou de l'indemnité supra légale prévue pour les départs en congé de mobilité ou l'indemnité spécifique de départ en CAA).

A titre purement informatif, les règles concernant les indemnités versées dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective (étant précisé que pour apprécier la limite d'exclusion d'assiette, il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités de rupture versées au salarié) sont les suivantes :

- régime fiscal : exonération totale d'impôt sur le revenu pour toutes les indemnités versées dans le cadre du présent Rupture Conventionnelle Collective (article 80 duodecies du Code Général des Impôts). Il n'en est pas de même des allocations mensuelles (en congé de mobilité et en CAA), lesquelles sont soumises à impôt sur le revenu,
- Les indemnités sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS, soit 96 120 € en 2026. L'exonération reste conditionnée au versement d'une indemnité n'excédant pas 10 PASS, soit 480 600 € en 2026.
- En cas de dépassement de ce seuil de 10 PASS, l'intégralité des indemnités est soumise à cotisations dès le 1^{er} euro. CSG/CRDS : exonération dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle. Ce montant ne peut cependant pas excéder le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale. L'exonération est subordonnée au versement d'une indemnité ne dépassant pas 10 plafonds annuels de la sécurité sociale (480 600€ en 2026). En cas de dépassement, les indemnités sont soumises à CSG/CRDS dès le 1^{er} euro.

Naturellement, il sera fait ici application des dispositions légales. Les dispositions prévues ci-dessus ne sont qu'un rappel du dispositif légal actuel. La Société et le Salarié se conformeront à toutes évolutions législatives ou réglementaires sur ce sujet. Les dispositions précitées n'engagent ni la Direction ni le Salarié. Elles n'ont qu'une visée pédagogique.

9.4. Situation des salariés ayant travaillé alternativement à temps plein et à temps partiel dans leur carrière chez Novartis.

En application de l'article L. 3123-5 du Code du travail, les salariés qui ont travaillé alternativement à temps plein et à temps partiel (hors congés parentaux) dans l'Entreprise verront leurs indemnités de rupture, rentes/allocations mensuelles calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps plein et aux périodes d'emploi accomplies à temps partiel.

10. MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE L'ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

10.1. Le Cabinet d'Accompagnement

Dans le cadre du projet de réorganisation, l'Entreprise a proposé au CSE, à l'occasion d'une consultation spécifique, la mise en place du Point Information Conseil (ci-après « PIC »). Ce dernier a pour vocation d'accompagner les salariés volontaires porteurs d'un projet externe

Suite à l'obtention de l'avis favorable du CSE, les consultants, appartenant au Cabinet d'Accompagnement, se sont rendus disponibles en toute confidentialité, pour répondre aux questions des salariés éligibles à compter du 16 avril 2026.

Les salariés sont informés individuellement et collectivement de l'ouverture du PIC.

Compte tenu du phasage du présent plan, et afin de pouvoir accueillir les salariés dans les meilleures conditions, il est précisé que le PIC sera dans un premier temps ouvert aux seuls salariés occupant un poste concerné par le présent projet des phases 1, qui débutera au 14/05/2026.

Il sera ensuite ouvert à tous les autres salariés.

D'une manière générale le PIC est dédié à l'accueil de tous les salariés concernés par le présent document qui le souhaitent. Les consultants auront, au cours de cette période, un rôle d'écoute, d'information et de conseil. L'accompagnement des salariés sera totalement individualisé.

Le PIC cessera sa mission auprès de chaque salarié lorsque ce dernier aura conclu une convention de rupture d'un commun accord ou l'avenant d'entrée en CAA dans le cadre de la présente RCC. Il cessera définitivement sa mission à l'issue de la période de volontariat, pour être remplacé par l'Antenne Emploi.

10.2. Missions du PIC jusqu'à la clôture de la période de volontariat

Le PIC aurait pour objet de renseigner les salariés et les aider à construire un projet professionnel.

L'animation du PIC serait confiée à une société extérieure spécialisée dans l'accompagnement de tels projets (« le Cabinet d'Accompagnement »).

Ce PIC tiendra ses meetings / rendez-vous en virtuel, ou en présentiel. Il serait par ailleurs mis en place une ligne téléphonique dédiée permettant aux salariés de pouvoir prendre contact avec les consultants du PIC.

Tout salarié concerné et qui le souhaite pourrait consulter le PIC de façon confidentielle. En revanche, la validation d'un projet de candidature dans les conditions exposées ci-dessus implique de lever la confidentialité sur le projet et sa pertinence.

Le temps consacré à la consultation du PIC, aux rendez-vous avec les consultants et aux éventuels déplacements serait considéré comme temps de travail effectif dès lors que le temps consacré reste dans une limite raisonnable.

Dans le respect de ce préalable, les managers seraient sensibilisés à cette possibilité de telle sorte que les salariés concernés puissent se rendre librement à leurs entretiens, et que la charge de travail soit adaptée à cet effet.

Les conseillers du PIC auront pour mission d'informer, d'aider, de conseiller les salariés mais ils ne se substitueraient pas au salarié dans sa démarche.

Dans le cadre du volontariat, les consultants auraient notamment pour missions d' :

- accueillir les salariés pour les écouter et répondre à leurs questions, et leur permettre d'effectuer un diagnostic de situation destiné à envisager leurs possibilités d'orientation professionnelle externe,
- informer et conseiller les salariés sur les mesures du dispositif de volontariat et les mesures d'accompagnement des départs,
- assister les salariés dans la mise en forme et la définition de leur projet dans le cadre de la procédure de départ volontaire et étudier la faisabilité des projets qui lui sont présentés.

10.3. Missions du Cabinet d'Accompagnement de l'Antenne Emploi pour les salariés dont le contrat de travail aura été suspendu dans le cadre de la présente RCC

D'une manière générale, l'Antenne Emploi sera chargée d'accompagner les salariés dans toutes leurs démarches liées à leur projet.

Des moyens techniques et documentaires seront mis à la disposition des salariés au sein de celle-ci (équipements informatiques et de communication, espaces de travail, fournitures de bureau, affranchissement du courrier, etc.).

L'Antenne Emploi serait animée par des consultants du Cabinet d'Accompagnement, sous la responsabilité de la Direction P&O et serait mis en place dans des conditions telles qu'elle soit adaptée aux besoins.

L'accompagnement par l'Antenne Emploi prendra fin au terme du congé de mobilité. Toutefois, la mission de l'Antenne Emploi sera considérée comme remplie dès lors que le salarié accompagné :

- déclare avoir trouvé sa solution professionnelle,

- déclare expressément que son projet professionnel est suffisamment avancé pour que son objectif professionnel soit considéré comme atteint et qu'il renonce de ce fait aux services de l'Antenne Emploi,
- ne respecte pas les engagements d'activité à la recherche de sa solution professionnelle.

10.4. Prestations dans le cadre d'un projet professionnel de retour à l'emploi salarié

Les salariés ayant un projet professionnel salarié pourront être accompagnés dans leur prise de poste par un consultant du Cabinet d'Accompagnement.

L'accompagnement du salarié dans la mise en œuvre de son projet reposera sur la mise en œuvre de prestations réalisées en individuel (entretien en virtuel) et en collectif.

Ces entretiens individuels auront une fréquence adaptée au projet du salarié, à son autonomie et aux éventuelles difficultés rencontrées.

Au cours de ces entretiens, le salarié reçoit :

- des conseils sur son plan d'action, ses démarches, le recadrage éventuel de son plan d'action,
- des conseils sur l'organisation de ses démarches dans le cadre de son intégration au sein du nouvel emploi...

10.5. Prestation d'accompagnement dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise

Dès avant la validation de leur candidature, les salariés ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité pourront faire l'objet d'une démarche particulière avec le soutien d'un consultant spécialisé du Cabinet d'Accompagnement.

L'accompagnement spécifique dont le salarié bénéficiera repose sur :

- un travail de bilan spécifique aidant le salarié à passer du stade de l'idée au stade du projet et à prendre sa décision de créer ou non une entreprise, en fonction de ses caractéristiques personnelles et des données fournies par l'examen de son projet (adéquation homme/projet),
- un accompagnement tout au long de l'élaboration de son projet portant notamment sur les aspects suivants :

La formalisation du projet :

- contraintes et motivations : environnement familial, rythme de travail, engagements quotidiens, ce dont le candidat dispose (revenus et patrimoine),
- le plan de financement : investissements (besoins), fonds propres + concours

bancaires (ressources), constitution du dossier bancaire, études des garanties mobilisables, aide à l'obtention de subventions diverses,

- l'étude du couple Produit/Marché. : étude de la politique commerciale, des facteurs-clés de succès, du chiffre d'affaires prévisionnel,
- choix des formes d'exploitation envisageables,
- présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers,
- motiver les appréciations sur les points forts et points faibles accord / réserves émises.

La mise à disposition et la sélection d'opportunités :

- contacts avec les professionnels,
- recherches dans la presse spécialisée,
- offres de possibilités de reprise d'entreprise par des prescripteurs divers : experts comptables, notaires, agents en négoce de fonds de commerce.

Le travail d'élaboration se finalise par la production d'un dossier qui présente le projet et constitue un argumentaire pour convaincre les futurs partenaires (banquiers, fournisseurs, ...).

Ce dossier doit également permettre à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le projet.

L'accompagnement du salarié créateur se poursuivra au-delà de la signature de la convention de rupture dans la limite de la durée du congé de mobilité applicable au salarié.

10.6. Prestation d'accompagnement dans le cadre d'un projet de formation

Les salariés volontaires souhaitant se reconvertir par le biais d'une formation seront accompagnés dans leur démarche par les consultants du cabinet d'accompagnement, plus particulièrement dans :

- le choix de l'organisme de formation,
- dans ses démarches d'inscription,
- par un suivi régulier pendant la formation pour faire le point sur les éventuelles difficultés rencontrées.

10.7. La Commission de suivi de la RCC

En vue de permettre une bonne application de l'accord et des différentes mesures qu'il contient, et pour répondre aux situations individuelles spécifiques que l'accord n'aurait pu prévoir une **commission paritaire de suivi** de l'application des mesures de l'accord sera mise en place.

10.7.1. Composition

La commission de suivi sera présidée par un représentant de la Direction P&O et composée comme suit :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la société, signataire du présent accord appartenant au personnel de l'entreprise et dont le contrat de travail n'est pas suspendu,
- un nombre de représentants de la Direction équivalent,
- un à deux consultants du cabinet d'accompagnement, qui assistera avec voix consultative, afin d'informer les membres de la commission sur l'avancement de la mission,
- un représentant de la DREETS est invité à chaque réunion.

10.7.2. Rôle

La commission de suivi interviendra dans la résolution des problèmes qui pourraient se présenter dans le cadre de la mise en œuvre et/ou l'interprétation du présent accord et ferait toutes les suggestions nécessaires pour faciliter les projets des salariés.

Indépendamment de la mission définie ci-après, le rôle de la commission est par ailleurs complété au fur et à mesure dans le cadre du descriptif des mesures d'accompagnement.

A cet effet, elle donne un avis consultatif sur les candidatures aux départs volontaires et examine notamment :

- les questions éventuelles pouvant se poser relatives à la durée du congé mobilité, notamment la question d'une éventuelle prolongation, selon les conditions et modalités posées par le présent accord,
- le bénéfice de formations, notamment sur la pertinence des modalités de la formation pédagogique visée (nombre d'heures de formation pédagogique / durée prévisionnelle de la formation) pour justifier le bénéfice des mesures d'accompagnement du présent accord liées à un projet de reconversion professionnelle,
- les refus éventuels opposés par la direction aux départs volontaires,
- les comptes rendus d'activité du cabinet d'accompagnement.

Un bilan sur les départs volontaires sera également effectué auprès de la commission de suivi.

Lors de la réunion de la commission de suivi, il sera fait un point individuel sur la situation des salariés concernés par le présent accord.

La commission de suivi sera à même de suggérer des aménagements, si nécessaire, lorsque ceux-ci permettraient de résoudre des situations notamment celles évoquées dans le chapitre 5.

Un compte rendu sera établi à l'issue de chaque réunion de la Commission de suivi par l'un des membres de la Direction.

10.7.3. Périodicité des réunions et modalités de vote

La commission de suivi se réunira régulièrement pendant et à l'issue de chaque période de volontariat pour émettre un avis consultatif sur les candidatures au départ volontaire externe.

Elle se réunira au minimum 1 fois par mois.

La périodicité des réunions pourra évoluer à la hausse ou à la baisse en fonction des besoins.

La Commission de suivi pourra également être réunie à tout moment à la demande de cinq de ses membres. Cette demande devra être adressée par écrit à tous les membres de la Commission. La Direction sera chargée de fixer et d'organiser la réunion.

Les décisions de la Commission de suivi seront prises à main levée à la majorité des membres présents lors de la réunion, chaque membre présent ayant une voix délibérative. Il est précisé que les membres tant de la Direction que des organisations syndicales peuvent, en cas d'absence, se faire représenter pour que leur vote soit assuré.

Il est précisé que le représentant de la DREETS disposera d'un droit de vote ayant une portée uniquement consultative.

La Présidence de la Commission de Suivi sera assurée par la Direction.

En cas d'égalité des votes, le vote du Président sera prépondérant.

Elle obtient communication par la Direction de l'entreprise et le Cabinet d'Accompagnement de toute information utile à l'exercice de sa mission.

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.

En cas de manquement à cette obligation de confidentialité par une organisation syndicale, ses deux membres pourront être exclus de la commission de suivi pour une durée de 3 mois.

Un compte rendu sera rédigé à l'issue de chaque réunion par un représentant de la Direction et sera soumis à la signature des membres de la Commission de suivi lors de la réunion suivante.

Les demandes effectuées auprès de la Commission de suivi feront l'objet d'un retour écrit par la Direction au salarié concerné.

10.7.4. Rémunération / temps passé

Le temps passé en réunion de la Commission de suivi est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Ce temps n'est pas imputé sur le crédit d'heures légal ou conventionnel des représentants du personnel.

Afin de permettre aux membres de la Commission de suivi d'exercer pleinement leurs missions, il est établi, pour toute la durée d'application de la RCC, soit du 1er avril 2026 au 31 décembre 2027, un planning prévisionnel mensuel des réunions de la Commission de suivi. Ce planning est élaboré par la Direction et communiqué aux membres avant le début de chaque mois civil.

En complément du temps passé en réunion, chaque membre désigné de la Commission de suivi bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de vingt (20) heures par mois quel que soit le nombre de réunions de la Commission de suivi effectivement tenues, conformément au planning prévisionnel ou aux réunions convoquées à la demande prévue à l'article 10.7.3.

Ce crédit d'heures est attribué autant de fois que le nombre de réunions effectivement tenues, sans plafond mensuel.

Ce crédit d'heures a pour objet de permettre la préparation des réunions, l'analyse des situations individuelles, l'étude des dossiers soumis à la Commission ainsi que le suivi des décisions et recommandations.

Une feuille de présence est émarginée par les participants à chaque réunion afin d'assurer la traçabilité du temps consacré.

Sauf cas particuliers identifiés par la Direction, les réunions de la Commission de suivi se tiennent en distanciel.

10.8. Suivi de la mise en œuvre de l'accord "RCC 2026-2027" auprès du CSE de l'établissement de Huningue

Le CSEE de Huningue sera informé sur le suivi de la mise en œuvre de l'accord "RCC 2026-2027", selon les modalités suivantes :

- le CSE sera informé du suivi de la mise en œuvre effective de l'accord et des activités de la Commission de suivi dans le cadre des réunions ordinaires des CSE pendant la durée de la mise en œuvre du présent accord,
- cette information se fera par l'intermédiaire des comptes rendus de la Commission de suivi qui sera présenté (en les anonymisant) aux membres des CSE par le représentant de la Direction ,
- le CSE sera notamment informé sur :
 - le nombre de départs acceptés / les catégories de projets dans lesquelles ils se sont inscrits,
 - le nombre de départs refusés et les raisons ayant motivé ces refus,
 - le nombre et les dates des départs effectifs,
 - le suivi des mobilités internes,
- les membres du CSE seront habilités à formuler des observations et à émettre, en cas de besoin, des avis sur la mise en œuvre effective de l'accord collectif,
- le représentant de la DREETS recevra copie de toute information donnée par la direction aux membres des CSE. Le cas échéant, les avis du CSE lui seront également transmis.

11. DISPOSITIONS DIVERSES

11.1. Portabilité des droits de prévoyance et frais de santé

Les salariés dont le contrat sera rompu auront la faculté de bénéficier de la portabilité des garanties des couvertures complémentaires frais de santé et prévoyance applicables au sein de la Société pendant leur période de chômage, le cas échéant, selon les règles légales et conventionnelles en vigueur au moment de leur départ.

A titre d'information, au jour de signature du présent accord, les modalités et conditions de portabilité des couvertures frais de santé et prévoyance sont prévues par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale et à compter de la date de cessation du contrat de travail, les salariés pris en charge par l'assurance chômage pourront garder le bénéfice des garanties santé et prévoyance appliquées au sein de la Société pendant la période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de 12 mois.

Ces salariés bénéficieraient du maintien de cette couverture à titre gratuit.

11.2. Accompagnement psychologique des salariés

Afin de soutenir les salariés susceptibles d'être impactés par les évolutions prévues dans le cadre du présent accord, Novartis met à disposition l'accès au dispositif CareConnect, opéré par Spring Health, qui constitue depuis **le 1^{er} janvier 2026** le programme global d'accompagnement et de soutien au bien-être psychologique des collaborateurs.

Ce service est proposé **gratuitement, accessible 24h/24 et 7j/7**, et garantit **une confidentialité totale**. Il permet à chaque salarié, sur la base du **volontariat**, d'échanger librement avec un professionnel de santé mentale afin de partager son vécu, ses préoccupations ou toute difficulté personnelle ou professionnelle.

Le dispositif inclut notamment :

- une **ligne d'assistance** en situation de crise, **24/7** ;
- jusqu'à huit **(8) séances par an** de thérapie ou de coaching bien-être, assurées par des praticiens agréés, en présentiel ou en distanciel ;
- un **Care Navigator dédié**, chargé d'orienter le salarié vers l'accompagnement le plus adapté ;
- un **accès à des ressources numériques** (exercices de bien-être, auto-évaluations, contenus éducatifs) ;
- des **services d'orientation vie quotidienne** (juridique, financier, etc.).

Les services CareConnect sont également accessibles aux **ayants droit** du salarié (partenaires et enfants vivant au foyer, ainsi que les enfants jusqu'à 26 ans vivant ailleurs).

L'ensemble des informations partagées dans le cadre de **CareConnect** demeure **strictement confidentiel** : les données de participation, les échanges et le contenu des séances ne sont en aucun cas transmis à Novartis, conformément aux garanties rappelées dans les communications internes officielles.

12. DISPOSITIONS FINALES

12.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de sa validation par l'administration compétente, ou en l'absence de décision expresse, le lendemain de l'expiration du délai de validation de 15 jours.

La Direction de l'entreprise répondra à toute requête et demande de modification que la DREETS émettrait avant de rendre son avis.

En cas de décision de refus de validation par la DREETS, le présent accord sera caduc. Toutes ses dispositions seront réputées non écrites et ne pourront en conséquence produire aucun effet.

L'accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin de plein droit au terme de la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit, sans possibilité de reconduction tacite et sans devenir un accord à durée indéterminée.

Il est précisé que les mesures sociales et dispositifs d'accompagnement du présent accord s'appliqueront selon les conditions de durée prévues par chacune d'elles, et en l'absence de dispositions de durée spécifique, jusqu'au 31 décembre 2027, et pour toute la durée des congés de mobilité et éventuels CAA validés à cette date.

Sauf pour la portabilité des droits de prévoyance et frais de santé qui reste applicable dès lors que, à l'issue de son congé de Mobilité, un salarié se trouverait en situation de recherche d'emploi indemnisée par l'administration compétente.

12.2. Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Toute demande de révision du présent accord par une partie signataire devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification devra être obligatoirement accompagnée d'un exposé des motifs de la demande et propositions de révision sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la notification de demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

En cas de signature d'un avenant de révision dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1, L. 1233- 57-1 et L. 1233-57-2 du Code du travail, les dispositions de l'avenant de révision se substitueront à celles de l'Accord, après validation de l'avenant de révision par la DREETS.

12.3. Clause de revoyure

Les parties conviennent qu'en cas de réforme des retraites intervenant pendant la durée de portage des projets CAA prévus par le Présent accord, elle se réuniront afin d'échanger ensemble sur les éventuels impacts pour les salariés concernés et envisager les éventuelles mesures correctives éventuelles à apporter dans l'application du dispositif de CAA.

Il est rappelé par ailleurs que cette clause de revoyure est également applicable en cas de cession / fermeture du site.

12.4. Déclaration de bonne foi

Les parties s'engagent à ce que, en cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre de l'accord, elles se rencontreront dans les meilleurs délais, afin d'analyser ensemble les voies d'un règlement amiable permettant d'éviter autant que possible toute action judiciaire.

Plus généralement, les Parties s'engagent à respecter loyalement et de bonne foi les termes du présent accord.

12.5. Publicité et dépôt

La Direction notifiera, après signature, par mail avec accusé de réception, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera également déposé auprès de la DREETS sur la plateforme RUPCO prévue à cet effet et du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

La décision de validation (ou, à défaut, la copie de la demande de validation et son accusé réception) du présent Accord ainsi que les voies et délais de recours à l'encontre de cette décision seront portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Fait à Huningue, le 13 avril 2026

Pour la Direction

Monsieur **Imre BAJUSZ**

Signed by:
IMRE BAJUSZ
D7B93C7A4B60421...

Pour les organisations syndicales

Alexandre PELLE (CFDT)

DocuSigned by:

6E23FB54A093465...

Xavier ZIMMERMANN (CFTC)

DocuSigned by:
Xavier Zimmermann
0FCD8E74E4F3441...

Cédric GENET (CFDT)

DocuSigned by:
Cédric GENET
63F3589E742B4D9...

Eric BOULIER (CGC)

Malik BRAHIMI (FO)

DocuSigned by:
malik brahimi
BA0E0838B5474...

ou

Vincent SIRI (CGC)

DocuSigned by:
Vincent SIRI
A33FA1B1463641B...

Annexe 1 – Lexique

Parent isolé : parent célibataire, divorcé, séparé ou veuf qui ne vit pas en couple de manière déclarée et permanente et qui ne partage pas ses ressources et ses charges avec un époux(se), concubin ou partenaire de pacs.

Personnes à charge : enfant ou ascendant fiscalement à charge ou enfant ayant-droit au sens de la législation de la sécurité sociale.

Projet de formation longue de « reconversion » : le projet de formation longue de «reconversion» doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- formation visant une évolution / un repositionnement professionnel sur un nouveau métier,
- formation pour laquelle la date de début et la date de fin sont clairement identifiées.

Projet de création ou de reprise d'entreprise : le projet de création, de reprise ou de portage s'entend comme le projet d'installation en tant qu'industriel, artisan, commerçant, activité libérale et intellectuelle, agriculteur, PME, PMI. Le projet peut être une création, une reprise d'entreprise, quel que soit son secteur d'activité, sous forme d'entreprise individuelle, de société comprenant son contrôle effectif ou encore sous hébergement juridique par une société porteuse. Les projets de SCI sont exclus du dispositif.

Salarié en situation de handicap : salariés qui figureront sur la déclaration annuelle obligatoire des travailleurs handicapés et/ou dont le handicap est reconnu par les organismes de sécurité sociale et porté à la connaissance de la Direction.

Salarié « fragilisé » : il faut entendre par salarié « fragilisé » au sens du présent accord, **les salariés remplissant au 1^{er} février 2026 l'une des conditions suivantes :**

- âgés de 50 ans et plus ,
- justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (justifié par la notification de décision MDPH en cours de validité , ou copie de la décision initiale et justificatif de la demande de renouvellement en cours),
- parents isolés, au sens fiscal du terme (justifié par le dernier avis d'imposition)
- dont le conjoint est sans revenu d'activité
- en couple si les deux membres du couple sont impactés et font tous les deux le souhait d'un départ volontaire externe (avec justificatif de domicile commun)

Annexe 2 – Mesures de mobilité

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.
Le salarié fait établir trois devis. Le devis le moins cher sera retenu.

Jours de congés supplémentaires et frais de déplacement

Le salarié bénéficie de deux jours supplémentaires pour le déménagement et l'installation. Les frais de déplacement occasionnés à ce titre pour le salarié et un membre de sa famille seront pris en charge.

Action logement

Bénéfice d'un accompagnement dans la recherche d'un logement par le service mobilité d'un collecteur unique (ACTION LOGEMENT).

Prime de réinstallation de 5.000€ plus :

- 305€ pour enfant à charge,
- 205€ si le salarié est parent isolé.

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.

Aide à la scolarisation des enfants / crèche

Bénéfice du dispositif Petit Chaperon Rouge : accueil d'urgence et ponctuel et aide des salariés à retrouver une place en crèche

Véhicule LLD

Si retrait du véhicule LLD, paiement d'une indemnité égale à 6000 € bruts. Par usage, le salarié conserve son véhicule 6 mois avant la restitution effective.

Annexe 3 – Mesures et indemnités applicables par typologie de projet externe

Légende : V Applicable X Non

Projets professionnels externes

<i>Mesures d'accompagnement / indemnités</i>	<i>Départ volontaire</i>		
	<i>Emploi salarié</i>	<i>Reconversion professionnelle</i>	<i>Création ou reprise d'entreprise</i>
Assistance par un cabinet d'accompagnement	V	V	V
Congé mobilité	V (8 mois)	V (12, 24 ou 36 mois)	V (12 mois)
Indemnité de repositionnement rapide	V	X	V
Portabilité / maintien des droits santé et prévoyance (congé mobilité)	V	V	V
Maintien des cotisations retraite complémentaire (congé mobilité)	V	V	V
Aide à la formation (adaptation) de 6000 euros	V	X	V (non cumulable avec le budget de 25 000 euros)

<i>Mesures d'accompagnement / indemnités</i>		<i>Départ volontaire</i>	
	<i>Emploi salarié</i>	<i>Reconversion professionnelle</i>	<i>Création ou reprise d'entreprise</i>
<u>Aide à la formation</u>	X	V	V
<u>Appui à la création et reprise d'entreprise</u>	X	X	V
<u>Indemnité différentielle de salaire externe</u>	V	X	X
<u>Aides à la mobilité géographique externes</u>	V	X	V (* limités à la France métropolitaine)
<u>Indemnité conventionnelle de licenciement (projet professionnel)</u>	V	V	V
<u>Indemnité spécifique de rupture dite « supra-légale »</u>	V	V	V
<u>Indemnité complémentaire de départ volontaire dite « Booster » (mais pas pour les projets professionnels en subsidiarité)</u>	V	V	V

Projets de départ en préretraite (CAA)

<i>Mesures d'accompagnement / indemnités</i>	<i>Départ en préretraite</i>
Assistance par un cabinet d'accompagnement	V
Aide au rachat de trimestres (CAA)	V
Indemnité conventionnelle de licenciement (CAA)	V
Indemnité spécifique de rupture CAA (3 mois)	V
Portage préretraite CAA	V
Portabilité / maintien des droits santé et prévoyance (CAA)	V
Maintien des cotisations retraite complémentaire (CAA)	V

Projets de départ à la retraite

<i>Mesures d'accompagnement / indemnités</i>	<i>Départ à la retraite</i>
Assistance par un cabinet d'accompagnement	V
Aide au rachat de trimestres (retraite)	V
Majoration de l'indemnité de départ à la retraite (maximum 9 mois)	V
Indemnité complémentaire de départ à la retraite (10 mois)	V

Annexe 4 – Liste des justificatifs à transmettre avec la fiche d’actualisation des données personnelles

LISTE DES JUSTIFICATIFS À TRANSMETTRE
AVEC LA FICHE D’ACTUALISATION DE VOS DONNEES PERSONNELLES

LISTE DES JUSTIFICATIFS A JOINDRE																																					
Adresse (si vous signalez un changement d'adresse via la fiche d'actualisation)	Copie d'un justificatif de domicile récent																																				
Personne(s) à charge au sens fiscal	Copie du dernier avis d'imposition sur les revenus disponible au moment du dépôt de la candidature<i>Vous pouvez télécharger votre avis d'imposition sur le site www.impots.gouv.fr Modèle :</i> <table><tr><td colspan="2">Déclarant 1 - Nom de naissance : XXXXXXXXXX</td><td colspan="2">Déclarant 2 - Nom de naissance :</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td>situation du foyer</td><td>cas particulier</td><td>enfants majeurs célibataires</td><td>enfants mariés</td><td colspan="2">personnes recueillies handicapées</td></tr><tr><td colspan="6">M</td></tr><tr><td colspan="2">RÉSIDENT EXCLUSIVE</td><td colspan="2">RÉSIDENT ALTERNÉE</td><td colspan="2">NOMBRE DE PARTS</td></tr><tr><td>enfants mineurs ou handicapés</td><td>dont enfants handicapés</td><td>enfants mineurs ou handicapés</td><td>dont enfants handicapés</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td colspan="2">3</td><td colspan="2"></td><td colspan="2">4,00</td></tr></table> Pour les situations ci-après décrites, joindre également : 1°) Enfant(s) à charge né(s) entre la date d'émission de l'avis d'imposition et la date de fin de recueil des données : Copie du Livret de famille ou extrait d'acte de naissance. 2°) Enfant dont la charge vous a été confiée par décision de justice postérieurement à la date d'émission de l'avis d'imposition et la date de fin de recueil des données : Copie de la décision de justice 3°) Personne(s) à charge (enfant ou parent handicapé) dont le handicap ou l'invalidité a été reconnu(e) postérieurement à la dernière déclaration des revenus reçu au titre des revenus de l'année précédente : Pour le parent à charge handicapé, joindre copie de la notification de la MDPH en cours de validité ou notification d'invalidité de la CPAM (ou copie de la décision initiale et justificatif de la demande de renouvellement en cours) Pour l'enfant handicapé, joindre l'attestation de versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (« AEEH »)	Déclarant 1 - Nom de naissance : XXXXXXXXXX		Déclarant 2 - Nom de naissance :				situation du foyer	cas particulier	enfants majeurs célibataires	enfants mariés	personnes recueillies handicapées		M						RÉSIDENT EXCLUSIVE		RÉSIDENT ALTERNÉE		NOMBRE DE PARTS		enfants mineurs ou handicapés	dont enfants handicapés	enfants mineurs ou handicapés	dont enfants handicapés			3				4,00	
Déclarant 1 - Nom de naissance : XXXXXXXXXX		Déclarant 2 - Nom de naissance :																																			
situation du foyer	cas particulier	enfants majeurs célibataires	enfants mariés	personnes recueillies handicapées																																	
M																																					
RÉSIDENT EXCLUSIVE		RÉSIDENT ALTERNÉE		NOMBRE DE PARTS																																	
enfants mineurs ou handicapés	dont enfants handicapés	enfants mineurs ou handicapés	dont enfants handicapés																																		
3				4,00																																	
Parent isolé																																					
Personne(s) à charge au sens fiscal avec un handicap ou une invalidité reconnue (enfant ou parent handicapé)																																					
Situation sociale	1°) Salarié avec handicap reconnu CDAPH (ex-COTOREP) Copie de la notification de décision MDPH en cours de validité (ou copie de la décision initiale et justificatif de la demande de renouvellement en cours)																																				

ANNEXE 5 – CHARTE INDICATIVE D'ADHESION AU CONGE MOBILITE

Entre :

La Société Novartis Pharma SAS établissement de Huningue

Représentée par [Nom de personne en charge du dossier]

Et

M [Nom du salarié]

Suite à la réception du compte rendu d'évaluation-orientation établi par Point Information Conseil et validé en commission de suivi en date du ____ nous vous confirmons par la présente convention les conditions d'application du congé mobilité auquel vous avez adhéré, et tenant compte de votre projet professionnel qui a été défini.

MODALITES DU CONGE DE MOBILITE

Votre congé mobilité est fixé pour une durée maximale de XX mois.

La rupture de votre contrat de travail dans le cadre de la présente RCC sera effective au plus tard le XXX

Rémunération

Pour la partie du congé mobilité, vous percevrez une allocation de congé mobilité fixée :

Pour la 1^{ère} année de congé, à 80 % de votre salaire de référence mensuel tel que défini au chapitre 9, article 9.2 de l'accord RCC 2026-2027, selon les règles prévues par la Loi.

Pour la 2^{ème} année si applicable, à 75% de votre salaire de référence mensuel tel que défini au chapitre 9, article 9.2 de l'accord RCC 2026-2027, selon les règles prévues par la Loi.

Pour la 3^{ème} année si applicable, à 70% de votre salaire de référence mensuel tel que défini au chapitre 9, article 9.2 de l'accord RCC 2026-2027, selon les règles prévues par la Loi.

Cette allocation sera soumise uniquement à CSG et à CRDS ainsi qu'aux cotisations afférentes aux contrats collectifs d'assurances Santé & Prévoyance complémentaires pendant la durée maximale légale du congé mobilité, aux taux définis par les textes et sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de votre adhésion au congé mobilité [dans la limite d'une durée totale de

congé mobilité de 8, 12, 24 mois en cas de projet formation- reconversion.

OPTION SI LE CONGE DE MOBILITE est supérieur à 24 mois : Au-delà des 24 premiers mois, votre allocation mensuelle sera soumise à cotisations et à CSG-CRDS.

Concernant les cotisations auprès du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO : elles seront calculées comme si le salarié avait poursuivi son activité dans des conditions normales (en application de l'accord collectif signé à ce titre par les organisations syndicales).

La rémunération brute moyenne prise en compte pour le calcul l'allocation mensuelle est celle exposée au Chapitre « Salaire de référence » de l'Accord majoritaire signé le XXX , étant précisé qu'en tout état de cause votre allocation ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC selon l'horaire pratiqué à la date de rupture du contrat de travail.

Vous conservez vos droits aux prestations de la Sécurité Sociale.

Vous devrez déclarer à l'Entreprise, dans les 48 heures maximum, tout accident survenant lors de vos démarches de recherche d'emploi.

Vous conservez la couverture Frais de Santé et Prévoyance en vigueur dans l'Entreprise pendant toute la durée de votre congé de mobilité et, le cas échéant, pendant un an à l'issue de votre congé de mobilité dès lors que vous seriez en recherche d'emploi indemnisé par les administrations compétentes.

Durant le congé mobilité, la Société remettra mensuellement au Salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation de congé mobilité.

ENGAGEMENTS DU SALARIE

Dans le cadre du congé mobilité, vous vous engagez à :

- participer à un entretien d'évaluation/orientation réalisé par le cabinet de reclassement et aux entretiens individuels de suivi ,
- participer aux actions de formation animées par le cabinet de reclassement et notamment les actions visant à valider votre expérience ,
- participer aux actions organisées par le cabinet de reclassement dans le cadre du programme d'aide au reclassement : entretiens, ateliers thématiques, positionnements sur les offres d'emploi ,

- Pour les projets de Recherche d'emploi :
 - à mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec le cabinet de reclassement et tenir régulièrement celle-ci informée des résultats ,
 - à accepter de se positionner sur les postes proposés et de se présenter aux entretiens de recrutement en adoptant une attitude favorable au recrutement ,
 - à participer pour la totalité de leur durée aux actions de formation validées par le cabinet de reclassement, et jugées nécessaires pour votre reclassement ,
- Pour les projets de formation reconversion :
 - à suivre avec assiduité les sessions de formation validées par le cabinet de reclassement
 - à vous présenter aux examens organisés par votre/vos organisme(s) de Formation
- à participer à toute initiative proposée par le cabinet de reclassement qui pourrait être utile à votre reclassement ,
- à tenir le cabinet de reclassement informé de toutes vos démarches autonomes de recherche active d'emploi (y compris celles réalisées sans son concours direct), et des résultats obtenus ,
- enfin il conviendra de respecter les règles définies au sein du cabinet de reclassement concernant son fonctionnement pratique : horaires, locaux, comportement général....

ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

Pendant la durée du congé mobilité, l'Entreprise s'engage à :

- mettre en place, notamment au travers de l'action du cabinet de reclassement, les moyens adéquats pour favoriser votre reclassement , (accueil, conseils, informations, évaluation, orientation et actions de formation, ...) dans le cadre du congé mobilité ,
- prendre en charge, si nécessaire, un bilan de compétences dans le cas où les entretiens d'évaluation orientation n'ont pas permis la détermination d'un projet professionnel de reclassement ,
- demander au cabinet de reclassement de s'engager à mener une prospection soutenue d'offres d'emploi ciblée sur vos qualifications et savoir-faire identifiés et à évaluer les écarts au regard des offres d'emploi ,
- prendre en charge les frais pédagogiques de formation dans les limites définies par la Rupture Conventionnelle Collective.

FIN DU CONGE DE MOBILITE ET CAS DE RENONCIATION AU CONGE DE MOBILITE

Avant la fin de votre congé mobilité, l'Entreprise peut, de plein droit, mettre fin à votre congé mobilité dans les cas suivants :

- inobservation de l'un des engagements énumérés plus haut : Si en l'absence de motif légitime vous n'effectuez pas les actions précisées ci-dessus ou ne vous présentez pas aux convocations du cabinet de reclassement, l'Entreprise vous mettra alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec avis de réception). Si à la suite de cette mise en demeure, vous ne reprenez pas ces actions dans le délai fixé par la lettre susvisée, l'Entreprise notifiera la fin du congé mobilité (par lettre recommandée avec AR) ,

ou

- Reclassement : Si vous retrouvez un emploi salarié en CDI ou en CDD de 6 mois ou plus au cours de votre congé mobilité, alors le congé mobilité est suspendu pendant la durée de la période d'essai éventuellement applicable à ce nouvel emploi. Vous êtes tenu d'en informer préalablement l'Entreprise (par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge), précisant la date à laquelle prend effet votre nouvel emploi en joignant le justificatif ad hoc. A l'issue de la période d'essai sur le nouvel emploi externe :
 - si la période d'essai est rompue, le congé mobilité reprend pour la durée restant à courir,
 - si la période d'essai est validée, le contrat de travail avec Novartis Pharma SAS établissement de Huningue est rompu, et il est mis fin au congé mobilité et vous percevrez, le cas échéant l'indemnité de reclassement rapide prévue à l'Accord majoritaire en date du XX.
- à votre demande écrite par lettre recommandée avec accusé réception de renoncer au congé, à tout moment.

ACTIONS DE FORMATION IDENTIFIEES DANS LE CADRE DU RECLASSEMENT

A définir en fonction des actions identifiées, de l'objet des formations, des dates et de leur durée, de l'organisme prestataire et du lieu des formations.

VERSEMENT DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET INDEMNITE SUPRA LEGALE

Une avance équivalente à 100% du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective (cf. Chapitre 11 de l'accord portant Rupture Conventionnelle Collective) sera versée aux salariés dont le contrat serait rompu dans le cadre de la présente RCC en vue de réaliser un projet professionnel externe.

Une avance équivalente à 60% du montant de l'indemnité supra légale sera versée sous forme d'avance aux salariés ayant opté pour un départ volontaire pour un projet professionnel.

Ces sommes seront versées dans le mois suivant l'entrée des salariés dans le congé mobilité.

Pour les salariés qui y sont éligibles, l'indemnité complémentaire « Booster » de départ volontaire (prévue dans le cadre de l'accord portant Rupture Conventionnelle Collective) interviendra dans le cadre du solde de tout compte. De même, seront notamment ajoutés le solde du CET, et des congés payés, des JAR, JRD, ATT, RTT/JDR non pris (dans les conditions prévues par l'accord collectif du XXX). A noter le calcul exact des droits sera effectué en fonction de la date d'entrée dans le congé mobilité du salarié. Dès lors, le paiement des jours non pris sera basé sur les droits exacts résultant de ce calcul.

Les jours TRA doivent être pris avant le départ en congé mobilité et si tel n'est pas le cas, ils ne seront pas indemnisés. En cas de départ ultérieur au 31/12/2025, les jours JDR et RTT 2025 non pris à cette date seront perdus.

Il sera ajouté dans chaque convention :

Délai de la prise de congés, Impact SPARK, Impact non-restitution voiture à reprendre

Condition relatives à la pause des jours en cas de départ entre le 1^{er} juillet 2026 et le 30 septembre 2026 à reprendre ici.

DISPOSITIONS FINALES

Le Salarié confirme avoir bien reçu par mail un exemplaire complet des accords portant Rupture conventionnelle Collective et AGIRC-AARCO en date du XXX signés au sein de l'Entreprise.

Pour la bonne gestion de son dossier, le Salarié s'engage à tenir informés la Direction de ses changements de domicile et de situation de famille.

Pour la bonne règle, le Salarié fera parvenir à la Direction des Ressources Humaines, la convention paraphée à chaque page et revêtue, en fin de document, des mentions « lu et approuvé » et « bon pour accord », suivi de votre signature.

La non-signature de la présente convention dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la première présentation du courrier par la poste ou remis en main propre contre décharge mettra fin de plein droit au congé mobilité.

Le Salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la signature de la présente convention pour se rétracter.

Fait à

le

LE SALARIE

LA DIRECTION

En double exemplaire

DS
XZ

DS
VS

DS
MBRA

DS
LG

DS
AP

Initial
IB

Annexe 6 – Avenant indicatif de suspension du contrat de travail

ANNEXE 1 DE L’ANNEXE 6 : avenant au contrat de travail dans le cadre d’un départ en cessation anticipée d’activité (CAA) dans le cadre de l’accord RCC 2026-2027 de la Société Novartis pharma

ENTRE

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

Ci-après dénommée « **la Société** »

D’une part,

ET :

[Civilité] [prénom] [NOM]

Demeurant [adresse]

ci-après dénommé(e) « **le Salarié** »

D’autre part

La Société et le Salarié ci-après ensemble désignés « **les Parties** ».

RAPPEL DU CONTEXTE DE NEGOCIATION DE L'ACCORD MAJORITAIRE

La Direction de la société NOVARTIS PHARMA SAS établissement de Huningue a informé le Comité Social et Economique d'Etablissement (CSE) de Huningue sur un projet rupture conventionnelle collective permettant des départs exclusivement volontaires, de l'Entreprise.

Dans le cadre de ce projet, il serait envisagé l'ouverture de 50 départs volontaires maximum et la suppression associée de XX postes vacants, soit un total de XX suppressions de poste maximum à l'exclusion de tout départ contraint dans le cadre de la présente RCC pendant la durée de mise en œuvre du présent accord, soit jusqu'au 31 décembre 2027.

Parallèlement et conformément à la possibilité offerte par l'article L. 1237-19-1 du Code du travail, Novartis Pharma SAS établissement de Huningue a engagé une négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives afin de parvenir à la conclusion d'un accord collectif portant notamment sur le contenu de la Rupture Conventionnelle Collective afférente à ce projet.

Aux termes des réunions de négociation, la Direction et les organisations syndicales représentatives sont parvenues à la signature d'un accord majoritaire (ci-après : « **l'Accord** »).

Cet accord collectif a été validé par la DREETS compétente le [...]

Dans ce contexte, les salariés ont été informés des modalités de mise en œuvre de ce projet de réorganisation et notamment des dispositifs de départs volontaires.

Quatre mesures principales de volontariat ont été ouvertes, à savoir :

- Un dispositif de mobilité interne au sein de la Société en France et dans le groupe
- Un dispositif de mobilité externe volontaire pour les salariés ayant des projets professionnels,
- Un dispositif de départ volontaire à la retraite pour les salariés pouvant faire valoir prochainement leurs droits à la retraite.
- Un dispositif de départ volontaire en Cessation Anticipée d'Activité (ci-après CAA) pour les salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 84 mois maximum.

Les volontaires à ce dispositif ont pu contacter les consultants du point information conseil (PIC) afin de déterminer s'ils remplissaient les conditions d'éligibilité au dispositif et être accompagnés dans l'ensemble des démarches et documents à remplir.

SUR LA CANDIDATURE DU SALARIE A UN DEPART VOLONTAIRE EN CAA

Il est rappelé que le Salarié a été embauché le [...] par la Société et qu'il occupait en dernier lieu les fonctions de [...].

A ce titre, il était éligible à un départ volontaire en CAA conformément aux stipulations de l'Accord majoritaire.

Le Salarié reconnaît avoir pris connaissance du contenu définitif du dispositif résultant de l'Accord et des mesures sociales d'accompagnement associées.

En application de l'Accord et après avoir été dûment informé des conditions dans lesquelles son contrat de travail pouvait être suspendu jusqu'à son départ volontaire à la retraite dans le cadre du présent accord RCC, le Salarié s'est porté candidat à un départ en CAA le [...]

Conformément aux dispositions et conditions au départ en CAA prévues dans l'Accord, le principe du départ volontaire du Salarié en CAA dans le cadre du Projet a été accepté le [.].

Dans ce contexte, le présent avenant a pour objet d'organiser les modalités du départ volontaire en CAA du Salarié dans le cadre du plan de volontariat prévu par l'Accord majoritaire.

En cas d'omission ou de difficulté d'interprétation de l'avenant, les Parties conviennent de se référer à l'Accord qui en est le support.

IL A PAR CONSEQUENT ETE CONVENU CE QUI SUIV

Article 1 - Réitération de la volonté du Salarié de bénéficier d'un départ volontaire en CAA jusqu'à la liquidation de sa retraite

Suite à la demande de départ volontaire du Salarié en CAA et à l'acceptation de sa candidature selon les modalités fixées par l'Accord, les Parties conviennent de suspendre le contrat de travail qui les lie conformément aux stipulations de l'Accord.

Dès lors, le Salarié confirme définitivement sa décision de cesser totalement et de manière anticipée son activité professionnelle au sein de la Société dans l'attente de pouvoir faire valoir ses droits à une pension de retraite dans les conditions définies par l'Accord et le présent avenant.

Il reconnaît expressément (i) avoir eu le temps nécessaire à la prise de sa décision et (ii) qu'il consent aux présentes dispositions de façon libre et éclairée, en pleine connaissance de cause et sans qu'aucun lien de subordination ni aucune réserve ne l'ait empêché de mesurer la portée de sa décision et des conséquences y afférentes.

Article 2 – Suspension du contrat de travail d'un commun accord pendant la durée de la CAA

A la suite de la demande de départ en CAA formulée par le Salarié et réitérée dans le cadre des présentes, le contrat de travail le liant à la Société est suspendu d'un commun accord.

Le présent avenant vaut adhésion au dispositif de CAA dans les conditions décrites dans l'Accord.

Les stipulations relatives à la CAA contenues dans l'Accord sont reproduites en **Annexe 1**, et font parties intégrantes du présent avenant.

Le Salarié est intégralement dispensé d'activité par la Société pendant toute la durée de la CAA. Il percevra de l'entreprise une allocation mensuelle brute correspondant à **70 %** de son salaire brut de référence tel que calculé et le cas échéant, revalorisé, conformément aux stipulations de l'Accord.

La date d'entrée en CAA est fixée au [...] et expirera la veille du jour du départ à la retraite du salarié

(dans la limite de 84 mois maximum), soit au plus tard le [...].

Le Salarié bénéficiera en outre du statut collectif de la Société lorsque les dispositions de ce dernier ne sont pas liées à des conditions de présence ou d'atteinte d'objectifs que le Salarié en CAA ne peut, bien évidemment, pas réaliser et de la protection sociale prévue par l'Accord.

En particulier, s'agissant de la retraite complémentaire, le Salarié bénéficiera de points de retraite complémentaire pendant la période de CAA comme s'il avait poursuivi son activité dans des conditions normales dans les conditions fixées par l'accord collectif conclu le [.].

Article 3 – Sortie du dispositif de CAA

Conformément à la lettre d'engagement irrévocable et définitif du Salarié de mettre en œuvre son départ volontaire à la retraite au terme de la durée de CAA fixée dans le présent avenant et de solliciter la liquidation de sa pension - lettre d'engagement annexée au présent avenant (**Annexe n°2**), lorsque le Salarié peut bénéficier de son droit à retraite à la date convenue dans l'avenant et rappelée dans l'Annexe n°2, les liens contractuels entre la Société et le Salarié sont définitivement rompus à cette date. En conséquence, le dispositif de la CAA prend fin à cette même date dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite fondé sur le présent accord RCC.

Le Salarié s'engage à accomplir l'ensemble des démarches auprès des caisses de retraite et à effectivement liquider sa retraite à la date convenue dans la lettre de l'Annexe n°2 qu'il aura préalablement remise à la Direction dans le cadre de son dossier de candidature au départ volontaire en CAA.

A l'issue de la CAA, le salarié quittera définitivement les effectifs de l'Entreprise, sans préavis. La cessation de la CAA prend également fin :

- Lors de la liquidation de la retraite par anticipation, ou
- Au décès du salarié, ou
- En cas d'inscription à France Travail.

Le Salarié ne peut revendiquer le bénéfice d'aucun préavis lors de la rupture de son contrat de travail, après une suspension pour cause de CAA.

Article 4 – Indemnité de rupture et solde de tout compte

Il est préalablement rappelé que le dispositif de CAA est un dispositif d'accompagnement des salariés pour faire face à la suppression de leur emploi et que celui-ci est exclusif de toute autre dispositif d'accompagnement prévu au sein de l'Accord majoritaire. Le Salarié rappelle en avoir conscience et n'avoir droit qu'aux seules indemnités ci-dessous évoquées :

Indemnités de rupture :

Le Salarié percevra les indemnités suivantes :

- une indemnité de départ égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Le montant de cette indemnité sera versé, sous forme d'avance, dès l'entrée dans le dispositif même si le contrat de travail du Salarié est suspendu en application du présent avenant et ce jusqu'à la

liquidation de sa retraite et que la rupture du contrat de travail ne sera effective qu'à l'issue de la période d'accompagnement.

- d'une indemnité spécifique de départ égale à 3 mois laquelle sera versée au plus tard dans le mois suivant l'entrée dans le dispositif.

Il est rappelé que ces sommes sont versées en exécution de l'Accord majoritaire portant Rupture Conventionnelle Collective.

En raison de son statut d'indemnité rattachée à la Rupture Conventionnelle Collective, l'indemnité de départ volontaire à la retraite est, à la date de conclusion des présentes, exonérée fiscalement d'impôt sur le revenu. Par conséquent, les indemnités versées sont nettes d'imposition et bénéficient également du régime social des indemnités versées dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective. **(A Adapter selon évolutions législatives)**

Le détail des modes de calculs des différentes indemnités se trouve dans l'Accord et en **Annexe n°1** du présent avenant.

Le cas échéant, le Salarié pourra également bénéficier d'une aide au rachat de trimestres dans les conditions fixées par l'Accord et également précisées en **Annexe n°1** du présent avenant.

Solde de tout compte :

Les congés payés, jours ATT, CET, TRA, RTT /JDR, JAR, JRD acquis pourront être pris par le Salarié avant la date d'entrée dans le dispositif de CAA sous réserve de l'accord du manager. Dans cette hypothèse, les jours devront être posés sur l'outil De de gestion des temps au plus tard 1 mois avant la date d'entrée dans le dispositif, y compris en dehors des périodes normalement prévues par les accords TRA s'agissant des jours TRA, sous réserve de l'accord du manager.

Le solde de congés payés, des jours épargnés dans le CET, des ATT, RTT / JDR, JAR, JRD non pris sera payé au plus tard dans le mois suivant l'entrée dans le dispositif de CAA. A noter le calcul exact des droits sera effectué en fonction de la date d'entrée en CAA du salarié. Dès lors, le paiement des jours non pris sera basé sur les droits exacts résultant de ce calcul.

Les jours TRA doivent être pris avant le départ en CAA et si tel n'est pas le cas, ils ne seront pas indemnisés. En cas de départ ultérieur au 31/12/2025, les jours JDR et RTT 2025 non pris à cette date seront perdus.

Il sera également versé au salarié au titre de son solde de tout compte l'ensemble des sommes dues ayant le caractère de rémunération et qui sont versées à l'occasion de son départ, à l'exclusion d'un quelconque préavis qui n'est pas dû, comme exposé ci-avant.

Ainsi, par exemple, les SPARK accumulés et non utilisés seront payés au plus tard lors du STC, à l'exception des points SPARK reçus moins de 2 mois avant l'entrée effective en CAA , qui eux, seront perdus.

Les sommes dues ayant le caractère de rémunération sont soumises aux cotisations sociales et entrent dans l'assiette de calcul de l'impôt sur les revenus dans les conditions normalement applicables.

Il sera également remis au Salarié, au plus tard dans le mois qui suit sa sortie des effectifs :

- Son certificat de travail,
- Son attestation France Travail,
- Et son reçu pour solde de tout compte.

Article 5 - Matériel et documents appartenant à la Société

Le Salarié doit impérativement restituer à la Société au plus tard le dernier jour effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens de quelque nature ou support que ce soit qui appartiendrait à la Société et qu'il aurait en sa possession, tels que, notamment, documents confidentiels, son ordinateur, sa tablette, et/ou son téléphone portable.

Le Salarié devra contacter le gestionnaire de flotte afin de restituer son véhicule dans les délais prévus ou afin de prévenir du rachat du véhicule.

Article 6 – Obligations générales

Le salarié peut reprendre une activité professionnelle à l'extérieur du Groupe Novartis dans les conditions fixées par l'Accord et rappelées en **Annexe n°1**.

Il s'engage par ailleurs à liquider sa retraite du régime général de la Sécurité Sociale avant le 1^{er} jour du mois qui suit la date d'accès à la retraite à taux plein.

Conformément à son obligation de loyauté qui n'est pas éteinte, le Salarié s'engage également à conserver, durant toute la durée de la suspension de son contrat de travail, la discrétion la plus absolue sur toutes les informations concernant la Société, ses dirigeants, son fonctionnement, ses activités, la clientèle et plus généralement le Groupe NOVARTIS dont il a eu connaissance dans le cadre et au titre de son contrat de travail.

Par ailleurs, le Salarié s'engage à ne pas porter atteinte à la réputation et / ou à ne pas dénigrer la Société et les sociétés du Groupe NOVARTIS ainsi que leurs dirigeants.

Les mêmes engagements sont pris réciproquement par la Société à l'égard du Salarié.

Article 7 - Dispositions diverses

Le Salarié déclare :

- Avoir bien reçu par mail un exemplaire complet des accords portant Rupture conventionnelle Collective et AGIRC-ARRCO en date du XXX signés au sein de l'Entreprise.

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer le présent avenant à son contrat de travail, de telle sorte qu'il comprend bien qu'il s'agit d'une cessation totale et de manière anticipée de son activité professionnelle jusqu'à ce qu'il puisse faire valoir ses droits à une pension de retraite, et que, par la signature de ce document et son exécution à bonne fin, tous les éléments mentionnés produiront leurs effets, en ce inclus la rupture définitive du contrat de travail à la date prévue au présent avenant et aux conditions prévues ci-dessus ,
- Être informé que le présent avenant est un document irrévocable et définitif ,
- Que les liens du contrat de travail ne l'ont aucunement empêché de signer le présent avenant en toute connaissance de cause ,
- Avoir été pleinement informé des circonstances et des conséquences notamment sociales et fiscales d'un départ dans le cadre d'une CAA selon les termes du présent avenant et conformément à l'Accord, et avoir bénéficié du temps nécessaire pour prendre sa décision,
- Être informé du fait que l'éventuelle remise en cause du présent avenant qui serait prononcée judiciairement à la demande du Salarié rendrait la Société bien fondée et légitime à demander la restitution des sommes versées dans le cadre du départ volontaire du Salarié et plus largement l'ensemble des sommes mentionnées au sein du présent avenant et qui lui auraient été versées à ce titre.

Les deux annexes ci-après font partie intégrante du présent avenant :

Annexe n°1 : Modalités de la CAA, statut du salarié pendant ladite CAA et mesures d'accompagnement tel que prévus dans l'Accord majoritaire

Annexe n°2 : Lettre d'engagement irrévocable et définitif du Salarié de faire valoir ses droits à la retraite à l'issue du dispositif de CAA.

Fait à Huningue,

En deux exemplaires originaux,

Le

* Parapher chaque page, signature précédée de la mention « *lu et approuvé, bon pour suspension du contrat de travail d'un commun accord et rupture du contrat de travail à l'issue de la CAA dans le cadre du projet de RCC et de l'accord majoritaire du [...]* ».

Signature du représentant de la Société

*Signature du Salarié**

Prénom NOM du représentant de la Société

Prénom NOM du Salarié

[Annexe 2 de l'annexe 6 - Lettre d'engagement irrévocable et définitif du Salarié de faire valoir ses droits à la retraite à l'issue du dispositif de CAA]

Nom prénom Adresse du salarié

A l'attention de la DRH Lieu

/ Date

Objet : lettre d'engagement de solliciter un départ volontaire à la retraite à l'issue de la CAA

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément aux stipulations de l'Accord majoritaire du [...] validé par la DREETS le [...] et à l'avenant organisant la suspension de mon contrat de travail dans le cadre du dispositif de Cessation Anticipée d'Activité en date du [...], je m'engage définitivement et irrévocablement à solliciter (i) mon départ volontaire à la retraite au terme de la durée de la CAA fixée par ledit avenant et (ii) la liquidation de ma pension de retraite dès l'instant où je remplirai les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, soit le [...].

Je m'engage par conséquent à accomplir l'ensemble des démarches auprès des caisses de retraite afin de respecter la date convenue.

Je déclare mesurer pleinement les conséquences irréversibles de ce choix.

[option : cas spécifique dérogatoire :

Par la présente, conformément aux stipulations de l'Accord majoritaire du [...] validé par la DREETS le [...] et à l'avenant organisant la suspension de mon contrat de travail dans le cadre du dispositif de Cessation Anticipée d'Activité en date du [...], je m'engage définitivement et irrévocablement à solliciter (i) mon départ volontaire à la retraite et la liquidation de ma pension avec éventuelle décote à la date convenue dans l'avenant au contrat de travail du [...] correspondant à l'atteinte de l'âge légal de la retraite.

Je déclare mesurer pleinement les conséquences irréversibles de ce choix s'agissant des mécanismes de décote appliqués à ma future pension de retraite.

Je vous prie d'agréer, Madame / Monsieur, l'assurance de ma sincère considération.

Signature du salarié

DS
XZ

DS
VS

DS
MBRA

DS
LG

DS
AP

Initial
IB