

Accord collectif d'entreprise du 21 novembre 2018 relatif au régime complémentaire de prévoyance de l'ensemble du personnel de Novartis Pharma SAS

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

La société NOVARTIS PHARMA SAS, dont le siège social est situé 2 et 4 rue Lionel Terray BP 308 92506 Rueil Malmaison, au capital de 43 380 000€ immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre, sous le numéro B 410 349 070, représentée par Monsieur Alexandre D'Hauteville en sa qualité de Directeur des Relations Sociales,

Ci-après dénommée « **Novartis Pharma SAS** » ou « **la Société** »,

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives signataires

D'AUTRE PART.

PRÉAMBULE

La Direction de Novartis Pharma SAS et les Organisations Syndicales ont exprimé la volonté de garantir, dans les meilleurs conditions, une couverture « Prévoyance » à l'ensemble du personnel et ont décidé d'améliorer le régime en vigueur, d'une part en augmentant le niveau de la prestation « Capital Décès » et en y ajoutant une majoration en cas de décès accidentel et, d'autre part, en améliorant la garantie « Bienveillance cancer » en créant une nouvelle garantie « Maladie Redoutée » venant renforcer la couverture des risques relatifs à la prévoyance offerte aux salariés.

A cet effet, les Parties se sont rencontrées les 11 juillet 2018, 24 septembre 2018, 7 novembre 2018 pour entériner les garanties qu'elles ont jugées pertinentes en matière de prévoyance, en application de l'article L.911-1 du Code de la Sécurité Sociale et sont convenues des dispositions du présent accord.

Le présent accord porte avenant de révision de toutes stipulations conventionnelles antérieures en matière de prévoyance et plus particulièrement :

SPC
YA
US
K
Page 1

- de l'avenant n°2 à « l'accord collectif d'entreprise du 20 décembre 2007 relatif aux régimes complémentaires de prévoyance et de remboursement de frais de santé », en date du 17 décembre 2015 ;

et par voie de conséquence :

- de l'accord collectif d'entreprise du 20 décembre 2007 relatif aux régimes complémentaires de prévoyance et de remboursement de frais de santé et de son avenant n°1 à effet du 1^{er} juillet 2014.

Le présent accord se substitue donc de plein droit à ces dernières, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

IL A DONC ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 911-1 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise NOVARTIS PHARMA SAS sans condition d'ancienneté.

Le présent accord a pour objet :

- d'instituer un système de garanties collectives complémentaire « incapacité, invalidité, décès » obligatoire, permettant aux salariés de bénéficier de prestations complétant celles servies par les organismes de sécurité sociale,
- et de préciser l'adhésion des salariés visés à l'article 2 ci-après au contrat collectif d'assurance « incapacité-invalidité-décès » obligatoire souscrit à cet effet par la Société auprès d'un organisme habilité, à savoir SwissLife, sur la base des garanties et de leurs modalités d'application ci-après annexées à titre informatif.

ARTICLE 2 : ADHESION DES SALARIES

2.1. Salariés bénéficiaires

Sont et seront obligatoirement affiliés au régime de prévoyance « incapacité-invalidité-décès », tous les salariés de l'entreprise NOVARTIS PHARMA SAS.

2.2. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion de tous les salariés est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives des salariés de la Société. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

JA SPL VS
Page 2

ARTICLE 3 : PRESTATIONS

Les prestations accordées au titre du présent régime consistent à assurer la couverture des salariés bénéficiaires du régime pour les risques « incapacité-invalidité-décès ».

Ces prestations, telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du contrat, sont décrites à titre d'information dans le document joint en annexe.

Toutefois, ces prestations ne constituent, en aucun cas, un engagement pour la société, qui n'est tenue, à l'égard des salariés bénéficiaires du contrat, qu'au seul paiement des cotisations. Par conséquent, les prestations figurant en annexe relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et l'employeur ne pourra être tenu au versement de ces prestations. Ces dernières sont susceptibles d'être modifiées ultérieurement.

Conformément à l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, la société s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

Toute modification des prestations sera présentée pour information à la commission prévoyance et frais de santé.

ARTICLE 4 : COTISATIONS

4.1. Taux de cotisations et répartition

Les cotisations destinées au financement du contrat d'assurance « incapacité-invalidité-décès », sont fixées et prises en charge par l'entreprise et par les salariés bénéficiaires du contrat dans les proportions indiquées ci-dessous :

Participation Employeur	60 %	Participation Salarié	40 %
Assiette	Employeur	Salarié	Total
TA	0,948%	0,632%	1,58 %
TB	1,128%	0,752%	1,88 %
TC	1,128%	0,752%	1,88 %

On entend par « TA » ou Tranche A la partie du salaire brut soumis à cotisations sociales inférieure ou égale à 1 PSS (plafond de la sécurité sociale).

On entend par « TB » ou Tranche B la partie du salaire brut soumis à cotisations sociales comprise entre 1 et 4 PSS (plafond de la sécurité sociale).

On entend par « TC » ou Tranche C la partie du salaire brut soumis à cotisations sociales comprise entre 4 et 8 PSS (plafond de la sécurité sociale).

4.2. Évolution des cotisations

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que les cotisations initiales entre l'entreprise et les salariés.

Il est précisé que toute évolution des cotisations sera présentée pour information à la Commission prévoyance et frais de santé.

ARTICLE 5 : SORT DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Il est précisé que, dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, la suspension du contrat de travail ouvre la possibilité au salarié de continuer à bénéficier du régime de base.

Ainsi, à titre d'exemple, dans le cas d'un congé sabbatique, d'un congé parental, d'un congé sans solde, d'un congé pour création d'entreprise, etc., le financement du régime de couverture choisi sera intégralement à la charge du salarié.

S'il souhaite conserver le bénéfice du régime de base, le salarié devra :

- formuler une demande au minimum un mois avant le début de la période de suspension ;
- adhérer à titre individuel au régime choisi, dans les conditions et selon les modalités qui seront prévues par le contrat auquel il aura choisi d'adhérer personnellement.

■ En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisations à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

ARTICLE 6 : SORT DES GARANTIES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En application de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés bénéficient d'un dispositif de portabilité.

Le maintien des garanties « prévoyance » est financé par un système de mutualisation.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires de ce dispositif n'auront plus de cotisations à acquitter postérieurement à la cessation de leur contrat de travail, sous réserve de répondre aux conditions légales en vigueur.

ARTICLE 7 : INFORMATION

7.1. Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties concernant le régime « Incapacité-Invalidité-Décès » et ses modalités d'application.

Les salariés de la société seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Il est par ailleurs indiqué que les salariés pourront accéder aux contrats d'assurance conclus avec l'organisme assureur.

7.2. Information collective

La commission prévoyance et frais de santé se réunit chaque année pour examiner le rapport annuel sur les comptes du contrat d'assurance tel qu'il est établi par l'organisme assureur.

Il est convenu que le comité central d'entreprise peut également solliciter la communication de ces mêmes informations.

ARTICLE 8 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et prend effet le 1^{er} janvier 2019.

Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, de décisions unilatérales ou de tout autre pratique en vigueur dans l'entreprise, notamment celles des négociations annuelles obligatoires passées, et portant sur le même objet.

Le présent accord est renouvelable chaque année par tacite reconduction dans la limite d'une durée maximale de 5 ans.

Toutefois, il est expressément convenu que les parties signataires au présent accord ont la possibilité de s'opposer à son renouvellement tacite sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois avant l'échéance de la période annuelle en cours.

Ce droit d'opposition peut être exercé par la Direction ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés aux dernières élections professionnelles conformément aux dispositions légales en vigueur.

En tout état de cause, le présent accord ne pourra jamais s'analyser comme un avenant à durée indéterminée de sorte que lorsqu'il arrivera à échéance il cessera de produire effet dans toutes ses dispositions parvenues à expiration.

En tout état de cause et sauf accord contraire des parties signataires et de l'organisme assureur, l'opposition au renouvellement tacite ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance du contrat d'assurance.

Dans l'hypothèse où de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires viendraient à modifier le régime de prévoyance, les parties signataires se réuniraient, à l'initiative de la partie la plus diligente, au plus tard 3 mois après la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles en vue d'adapter, si nécessaire, les présentes dispositions.

Enfin, il est précisé que la résiliation du contrat par l'organisme assureur emportera de plein droit caducité de l'accord, par disparition de son objet.

ARTICLE 9 : REVISION

Toute organisation syndicale répondant aux conditions posées par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, ou la Direction, pourra à tout moment, et par tout moyen, solliciter la mise en œuvre d'un processus de révision du présent accord. En ce cas, les parties devront se réunir dans un délai d'un mois à compter de la demande, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour envisager l'opportunité de conclure, ou non, un avenant de révision au présent accord.

Si une révision de l'accord est envisagée, elle donnera lieu à la rédaction d'un avenant qui sera soumis, pour être valable, aux mêmes règles de majorités que pour la conclusion d'un accord (soit actuellement, la signature par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants).

ARTICLE 10 : RENDEZ-VOUS ET SUIVI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard durant la cinquième année d'application de l'accord afin d'envisager la conclusion d'un nouvel accord ayant pour objet, soit de modifier le régime, et notamment le choix de l'organisme assureur, soit de le poursuivre selon les mêmes modalités.

ARTICLE 11 : DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Ce dépôt est totalement dématérialisé et s'effectue sur la plateforme : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Un exemplaire sera également déposé au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Il sera également publié dans la base de données nationale.

5P2
YA VS
9H
Page 6
A

Le présent accord sera par ailleurs porté à la connaissance de l'ensemble des salariés et des entreprises via le portail interne.

Une copie sera adressée à chaque organisation syndicale représentative signataire et non signataire de l'accord.

Fait à Rueil Malmaison, le 21 novembre 2018

En 5 exemplaires originaux, dont un pour les formalités de publicité.

Pour la société NOVARTIS PHARMA SAS

Monsieur Alexandre D'Hauteville



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

CFE-CGC : Monsieur Vincent Siri 	CFTC : Monsieur Yves Assorin 
CFDT : Madame Hélène Lapauw 	FO : Monsieur Jean-Luc Van Caneghem FO 

SPL


Annexe

GARANTIES PREVOYANCE A COMPTER DU 1ER JANVIER 2019

Nature des garanties	Base des prestations : salaire annuel brut limité aux tranches A, B et C		
Garanties Décès	Option 1 Capital seul	Option 2 Capital réduit + rente éducation	Option 3 Capital réduit + rente de conjoint majorée
Décès Toutes causes			
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	300%	300%	300%
Marié, Pacsé sans personne à charge	375%	300%	300%
Célibataire, veuf, divorcé avec une personne à charge*	490%	300%	300%
Marié, Pacsé avec une personne à charge*	490%	300%	300%
Majoration par personne à charge supplémentaire* (enfant ou ascendant)	115%	-	-
Invalidité Absolue et Définitive			
Versement d'un capital	100% Capital Décès Toutes Causes	100% Capital Décès Toutes Causes	100% Capital Décès Toutes Causes
Décès Accidentel			
Capital supplémentaire :			
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	150%	150%	150%
Marié, Pacsé sans personne à charge	175%	150%	150%
Célibataire, veuf, divorcé avec une personne à charge*	180%	150%	150%
Marié, Pacsé avec une personne à charge*	180%	150%	150%
Majoration par personne à charge supplémentaire* (enfant ou ascendant)	30%	-	-
Infirmité Permanente Accidentelle			
Taux d'infirmité N ≥ 20% - rente versée pendant 6 trimestres	N * 12 500€	N * 12 500€	N * 12 500€
Rente Education			
Jusqu'au 11ème anniversaire	-	12% TA / TB / TC	-
Du 11ème au 18ème anniversaire	-	16% TA / TB / TC	-
Du 18ème au 27ème anniversaire	-	19% TA / TB / TC	-
Quel que soit leur âge si reconnus handicapés avant leur 27ème anniversaire	-	19% TA / TB / TC	-
Orphelins de père et de mère	-	Rente doublée	-
<i>Montant max des rentes éducation : ne peut dépasser la base des prestations revalorisées de l'assuré décédé</i>			
Prédécess			
Du conjoint, du partenaire lié par un PACS	20 % PASS	20 % PASS	20 % PASS
D'un enfant ou ascendant à charge (pour les enfants de moins de 12 ans, limitation aux frais réellement engagés)	20 % PASS	20 % PASS	20 % PASS
Rente de Conjoint			
Temporaire	1 % TA / TB / TC x (âge du décès - 25)	1 % TA / TB / TC x (âge du décès - 25)	1 % TA / TB / TC x (âge du décès - 25) + 12 % TA / TB
Bienveillance cancer	élargie : garantie "Maladies redoutées"		
Garanties Arrêt de Travail	<i>Prestations en % du salaire annuel brut limitées à la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé</i>		
Incapacité Temporaire toutes causes			
Franchise	Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale		
Ancienneté < 1 an	3 jours		
Prestations en cas de maladie	à compter du 4ème jour : 80 % TA / TB / TC		
Franchise	Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale		
Ancienneté > 1 an	90 jours cumulés sur une année civile		
Prestations en cas de maladie	à compter du 91ème jour : 80 % TA / TB / TC		
Incapacité Temporaire en cas d'ATMP (Accident du Travail / Maladie Professionnelle)			
Franchise	Sous déduction des prestations de la Sécurité sociale		
Ancienneté < 1 an	1 ^{er} jour si arrêt ≥ 3 jours		
Ancienneté > 1 an	90 jours cumulés sur une année civile		
Prestations en cas d'ATMP	à compter du 91ème jour : 90 % TA / TB / TC		
Invalidité Permanente toutes causes	(en complément des prestations de la Sécurité sociale)		
3ème catégorie	30 % TA + 80 % TB / TC		
2ème catégorie	30 % TA + 80 % TB / TC		
1ère catégorie	22.50 % TA + 60 % TB / TC		
Invalidité Permanente d'origine professionnelle	(sous déduction des prestations de la Sécurité sociale)		
Taux d'invalidité ≥ 50%	90 % TA / TB / TC		
Taux d'invalidité compris entre 20% et 50%	90 % TA / TB / TC x 2N**		
Taux d'invalidité < 20%	-		

Compte tenu de l'augmentation des prescriptions de mi-temps thérapeutique par les médecins traitants, à l'issue d'arrêts de travail de moins de 3 mois, les assurés pouvaient subir une perte de rémunération sans intervention du régime quelle que soit la durée du mi-temps. Le nouvel accord prévoit une prise en

** N = Taux d'invalidité déterminé par la Sécurité sociale