

**ACCORD SUR LE MODELE DE TELETRAVAIL APPELE
« HYBRID WORKING » AU SEIN DE LA SOCIETE
NOVARTIS PHARMA SAS**

Entre les soussignés :

La société **Novartis Pharma SAS**, 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 Guillaume VIAULES en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

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(e) syndical(e)

- C.F.D.T. représentée par Madame Hélène LAPAUW, agissant en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- C.F.E/C.G.C représentée par Monsieur Vincent SIRI, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central
- C.F.T.C représentée par Monsieur Yvan COURTINE, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central
- F.O représentée par Monsieur Jean-Michel MARCHAL, agissant en sa qualité de Délégué Syndical Central

Ci-après dénommés les « **Organisations Syndicales** »

D'autre part.

Ci-après dénommées ensemble les « **parties** »

II A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

^{DS} ^{DS} ^{DS} 1

Sommaire

Préambule	3
Article 1 : Définition générale du télétravail.....	3
Article 2 : Bénéficiaires du dispositif Hybrid Working.....	4
Article 2.1. Salariés concernés	4
Article 2.2. Activités concernées	4
Article 3 : Rappel des pré-requis de bon fonctionnement du modèle hybrid working.....	5
Article 4 : Modalités d'organisation du dispositif de télétravail « Hybrid working ».....	7
Article 4.1. 12 jours de présence sur site (ou « jours d'interaction présentielle »).....	7
Article 4.2. L'organisation des « <i>Teams days</i> » / « <i>Jours d'équipe</i> » par le manager.....	8
Article 5 : Plages horaires et charge de travail	9
Article 6 : Suspension provisoire du télétravail	10
Article 7 : Principe de réversibilité	10
Article 7.1 : Réversibilité à l'initiative du collaborateur	10
Article 7.2 : Réversibilité à l'initiative du manager	10
Article 8 : Les exceptions au modèle de télétravail Hybrid Working	11
Article 8.1 : Les trois types d'exception	11
Article 8.2 : Le régime des exceptions	11
Article 9 : Durée du travail- Lieu du télétravail et protection de la santé du collaborateur	12
Article 9.1 : Durée du travail.....	12
Article 9.2 : Lieu du télétravail	12
Article 9.3 : Protection de la santé du collaborateur	13
Article 10 : Formation et développement de carrière	14
Article 11 : Assurance responsabilité civile	14
Article 12 : Aide matérielle au télétravail.....	14
Article 12.1 : Prime de télétravail	14
Article 12.2 : Titre restaurant	15
Article 13 : Application de l'accord et règlement des litiges.....	15
Article 14 : Dispositions finales	15
Article 14.1 Durée de l'accord	15
Article 14.2 Dépôt et publicité de l'accord	17
Article 14.3 Commission de suivi	17

Préambule

Un accord d'entreprise a été conclu entre la Direction de Novartis et les Organisations syndicales représentatives le 18 décembre 2020, complété par un avenant signé le 29 décembre 2021, qui permettait aux salariés de Novartis éligibles de bénéficier du dispositif de télétravail *"choice with responsibility"*.

Fort de trois ans de pratique de ce modèle de télétravail, Novartis a engagé une nouvelle réflexion sur le travail dit « hybride », dans le cadre de laquelle elle convient de l'importance de s'assurer d'un équilibre entre la dimension virtuelle et la dimension présentielle de nos méthodes de travail et d'assurer un minimum d'interactions physiques entre les salariés, tout en conservant la possibilité de télétravailler, de manière à :

- Conserver une flexibilité qui est la force de notre entreprise
- Passer d'une flexibilité déterminée par les collaborateurs à une flexibilité organisée par le Manager sur la base des enjeux de l'équipe et des impératifs de l'entreprise
- Faire reposer notre modèle sur un principe de confiance et de responsabilité individuelle, sans tracking de suivi individuel des jours de présence sur site.
- Apprendre de notre pratique d'« Hybrid working », et en faire évoluer notre modèle si nécessaire

C'est ainsi que les parties se sont rencontrées les 21 février, 7 mars, 20 mars et 3 avril 2024 pour échanger sur le modèle Hybrid Working applicable en France.

Au terme de leurs échanges, elles sont convenues de mettre en place un pilote afin d'expérimenter ce nouveau modèle de télétravail pendant un peu plus d'un an.

Article 1 : Définition générale du télétravail

Conformément aux dispositions de l'article L.1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne :

« Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le télétravail est un mode d'organisation particulier du travail et ne saurait se confondre avec une réduction du temps de travail au profit du salarié et/ou un allègement des missions confiées au télétravailleur.

A titre informatif, le modèle de télétravail mis en place au sein de la Société est communément appelé « Hybrid Working ».

Article 2 : Bénéficiaires du dispositif Hybrid Working

Article 2.1. Salariés concernés

Sont éligibles les salariés :

- en Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) au sein de la Société (une fois leur période d'essai validée),
- justifiant d'une autonomie dans l'exercice quotidien de leur activité professionnelle,
- exerçant leur fonction sur un poste, une activité éligible au télétravail (cf. article 2.2)

Sauf accord express écrit de leur manager, sont exclus de la possibilité de bénéficier du télétravail, compte tenu de l'accompagnement de proximité dont ils ont besoin :

- les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en convention « CIFRE »,
- les stagiaires,
- les salariés en période d'essai (qu'ils soient en CDI ou en CDD),

Leurs encadrants/manager devront renforcer leur présence sur site afin d'accompagner au mieux ces nouveaux collaborateurs, stagiaires, apprentis etc.

Article 2.2. Activités concernées

Les activités ou postes éligibles au télétravail sont de nature à être exécutés de façon partielle et éventuellement régulière, à distance et en utilisant un support informatisé pour tout ou partie du travail.

Les activités ou postes nécessitant une présence physique sur les sites de la Société, ou chez ses clients ou fournisseurs, notamment en raison des outils de travail ou de la configuration de l'équipe, sont ainsi exclus du télétravail. Il en va de même des métiers itinérants (ayant un statut communément appelé en interne « *statut terrain* »).

Le présent Accord s'applique donc à l'ensemble des salariés sédentaires de la Société, qu'ils soient attachés à son siège social de Rueil Malmaison ou au site de Huningue.

Les personnes réalisant des opérations pharmaceutiques sont éligibles au dispositif Hybrid Working mais, compte tenu de leur activité, une permanence sur site peut être requise.

Le télétravail ne s'applique pas aux salariés listés ci-après compte tenu que leur présence sur site est impérative :

- *tous les salariés du site d'Huningue dont la présence sur site est impérative chaque journée travaillée dans le cadre de leurs activités, car elles sont directement liées au processus de production (ex : ceux qui travaillent en équipe 5X8 ou 2X8, rythme continu 7/7 ou tout autre poste de journée nécessitant un*

DS
GV

DS
M

DS
S

support journalier à la production) ainsi que tous les salariés du magasin. Les représentants du personnel du site d'Huningue, concernés par cette non application d'hybrid working, sont autorisés à effectuer les réunions organisées par la Direction des Relations Sociales (CSE, Commission, Négociation) en distanciel (lorsque ce mode d'organisation est prévu).

- les salariés occupant un poste qui requiert au cas par cas une présence physique pour assurer une permanence que ce soit sur le site de Rueil-Malmaison ou sur celui d'Huningue (infirmier, help desk support, salariés appartenant à REFS, archivistes, maintenance notamment)

Le télétravail prévu dans cet accord ne s'applique pas non plus aux salariés itinérants, également appelés « Terrain », (c'est-à-dire, à la date de rédaction du présent accord : les DH, RTCE, DR, MSL, MSL Manager, ARC, DRRIES). Leur présence sur site n'est pas requise au quotidien. Leur manager pourra toutefois organiser occasionnellement une réunion notamment « régionale » etc sur le site de Novartis ou ailleurs. Il est précisé que chaque nouveau métier fera l'objet d'une étude préalable afin de s'assurer de son éligibilité ou non au dispositif du télétravail. Les résultats de cette étude seront communiqués par la Direction aux membres du CSE.

Article 3 : Rappel des pré-requis de bon fonctionnement du modèle hybrid working

La volonté partagée des partenaires sociaux est de développer le télétravail au sein de l'entreprise en répondant aux demandes de flexibilité formulées par les collaborateurs.

Cette flexibilité et l'ouverture du dispositif de télétravail nécessitent confiance et respect d'un certain nombre de règles élémentaires qui permettront à chacun d'y trouver un bénéfice.

Le télétravail ne saurait être imposé aux salariés. Les salariés éligibles au dispositif, qui ont la volonté d'en bénéficier, le pourront, sous réserve d'en respecter les modalités pratiques visées à l'article 4 et de se conformer aux pré-requis ci-après rappelés.

Sans être exhaustifs, les partenaires sociaux tiennent à lister ci-après les principaux pré-requis pour assurer le bon fonctionnement du dispositif.

- Le salarié en télétravail est un salarié qui travaille. Ainsi, si le télétravail permet au salarié d'avoir une certaine souplesse dans l'organisation de son temps, ce dernier doit néanmoins travailler avec d'autres salariés de l'entreprise ou des interlocuteurs externes pour mener à bien ses missions. Il est donc nécessaire qu'il puisse être contacté à des horaires permettant à chacun d'exercer son activité professionnelle. Ainsi, le salarié en situation de télétravail doit :
 - être joignable pendant les plages horaires de travail dans le respect des durées maximales du travail ou des temps de repos,
 - s'adapter aux nécessités de son service en se rendant physiquement dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin dont la nécessité a été partagée,
 - utiliser au mieux les possibilités des technologies de l'information et de communication,
 - garantir la confidentialité des informations et la protection des données de l'entreprise,
 - organiser, lorsqu'il n'est pas dans les locaux de son employeur, les réunions internes avec un accès à distance systématique (via Teams) par défaut en précisant les règles de participation pour tous (vidéo + audio, audio) pour une efficacité optimale.

- Le manager d'un salarié en télétravail doit :
 - veiller à ce que la charge de travail demeure adaptée,
 - veiller à ce que les résultats exigés soient les mêmes que ceux d'une journée réalisée sur le lieu de travail,
 - planifier le plus en amont possible les réunions nécessitant la présence physique des salariés afin que ceux-ci puissent s'organiser,
 - être attentif à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, aux risques liés à l'isolement et à la perte du lien social dans l'entreprise.

En synthèse, la pratique du télétravail ne peut être bénéfique que si elle repose sur une relation de confiance entre le manager et le salarié et qu'elle ne porte pas de préjudice à la santé du salarié, au lien social avec l'entreprise, à l'activité professionnelle du salarié, à la cohésion de l'équipe et à la bonne marche de l'entreprise.

Si une partie des éléments ci-dessus ne fonctionne pas (par exemple activité et cohésion de l'équipe, la pratique du télétravail devra être revue.

Le télétravail est une modalité parmi d'autres d'exercice du contrat de travail que le salarié a le choix d'utiliser à sa guise dans le respect des principes évoqués ci-dessus, des modalités pratiques prévues à l'article 4 ci-après, et en s'assurant que son manager soit informé.

Dans ce cadre, il est envisageable qu'un salarié, décide de déplacer son domicile hors de la région parisienne s'il travaille sur le siège social ou hors de l'Alsace Moselle s'il travaille à Huningue. Il doit toutefois rester sur le territoire métropolitain afin de respecter les règles sociales et fiscales applicables en France.

Le choix de modifier son lieu de résidence, s'il relève d'une décision personnelle, doit néanmoins prendre en compte les conséquences sur l'exercice de l'activité professionnelle, sur la capacité à se rendre sur le site de rattachement en cas de nécessité et sur les interactions avec les membres de l'équipe. Dans ce cadre il est convenu que cette décision ne peut être prise qu'après s'en être entretenu avec le manager.

Si le salarié fait le choix personnel de déplacer son domicile, il est entendu que son lieu de travail habituel reste le site de Rueil Malmaison ou de Huningue. Ainsi, les frais exposés pour se rendre sur le site de Rueil ou sur le site de Huningue restent intégralement à sa charge, comme aujourd'hui. L'entreprise continuera à prendre en charge, le cas échéant, une partie de l'abonnement des transports en commun entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité comme elle le fait aujourd'hui.

Il est précisé que ces salariés ne pourront bénéficier d'aucun régime d'exception (sous réserve des cas d'exceptions mentionnés en article 8). Il leur appartiendra de respecter en toutes circonstances le modèle de télétravail en vigueur dans l'entreprise (Hybrid Working à la date de signature du présent accord) et précisément décrit à l'article 4 du présent accord.

En ce qui concerne l'indemnité de transport des salariés de Huningue, elle sera versée uniquement pour les jours où les salariés se déplacent pour travailler sur le site.

Article 4 : Modalités d'organisation du dispositif de télétravail « Hybrid working »

Chaque salarié remplissant les conditions d'éligibilité prévues à l'article 2 du présent accord pourra opter pour le télétravail, dans le cadre fixé par le présent accord.

Il est rappelé que les parties souhaitent que la flexibilité soit au cœur de la mise en œuvre de ce dispositif articulé autour de 2 principes directeurs :

- Les jours de présence sur site (ou en interaction présentielle)
- Les « Teams days » (jours d'équipe)

Article 4.1. 12 jours de présence sur site (ou « jours d'interaction présentielle »)

A/ Principe des 12 jours de présence sur site

Les collaborateurs éligibles au télétravail devront respecter une présence de 12 jours / mois en moyenne sur le site de rattachement (Rueil Malmaison ou Huningue) ou en « *interaction présentielle* ».

Pour tout collaborateur à temps partiel ou absent une partie du mois (notamment pour cause de congés, JDR, RTT, absence maladie etc.), il sera tenu d'effectuer 50% de ses jours restants à travailler sur le mois, sur le site, en présentiel ou en « *interaction présentielle* ».

Constituent des « *interactions préSENTIELLES* » considérées comme des « *jours de présence sur site* », toute interaction en face- face avec des partenaires internes ou externes tels que, notamment :

- Participation à un Congrès, une Convention, une réunion d'équipe organisée par le manager hors des locaux de l'Entreprise,
- Réunion de travail/rendez-vous professionnel sur un autre site du Groupe Novartis dans le Monde (y compris la journée consacrée au déplacement),
- Réunion de travail/rendez-vous professionnel auprès d'une autorité de Santé française ou européenne, d'une autorité administrative, d'une juridiction, du Leem ou d'HandiEM, d'une autorité/d'un organisme de contrôle, d'un Ministère ou tout autre organe étatique ou institutions européennes ou internationales,
- Réunion de travail/rendez-vous professionnel avec /chez un prestataire ou un professionnel de santé,
- Journée sur le terrain pour les collaborateurs du siège ou du site de Huningue éligibles au télétravail,
- Participation à une journée type « *forum des métiers* » pour le compte de Novartis,
- Participation à une formation externe organisée par un organisme de formation en présentiel.

B/ Flexibilité dans l'application de ces 12 jours de présence sur site ou en interaction par mois en moyenne sur l'année

Ces jours de présence sur site ou en interaction sont une moyenne applicable sur l'année. De sorte que cette flexibilité annuelle permet à un collaborateur d'effectuer moins de jours de présence un mois donné dès lors que sur l'année, il rééquilibre sa présence sur site pour qu'*in fine*, elle atteigne en moyenne 12 jours par mois.

DS
GV

DS
JM

DS
[Signature]

Il est précisé que sur les périodes de vacances scolaires de juillet et aout, une flexibilité accrue sera applicable par le manager tout en tenant compte des impératifs de service de l'entreprise.

Consciente de sa responsabilité sociale et sociétale, l'Entreprise confirme qu'une souplesse individuelle pourra être organisée avec l'accord du manager en cas de survenance chez le salarié d'un évènement personnel exceptionnel (exemple : enfant malade, grève du Professeur des Ecoles de l'enfant, ascendant malade...), sous réserve d'un justificatif.

De même, en cas de survenance de situations exceptionnelles / ou d'urgence, ou de cas de force majeure telles que :

- évènement climatique ou ponctuel exceptionnel (de type : canicule, fort enneigement des routes etc);
- épisode de pollution faisant l'objet de mesures prises par le préfet ;
- pandémie exceptionnelle avec préconisations préventives de l'Agence Régionale de la Santé ;
- mouvement social affectant la circulation des personnes ;
- inaccessibilité temporaire des locaux de travail,

la Direction pourra décider de neutraliser les journées concernées du décompte des 12 jours de présence par mois en moyenne sur l'année, sur site ou en interaction présentiel.

En outre, compte tenu de leur autonomie, les collaborateurs disposent d'une flexibilité dans l'organisation de leur journée de travail sur le site ou en interaction présentiel sous réserve du respect des dispositions de l'article 5 ci-après.

Dans un souci de flexibilité et de respect des rythmes de vie familiaux de chacun, un pool de 45 jours supplémentaires de télétravail par an relatif aux vacances scolaires pourra être utilisé par chaque collaborateur.

A titre d'illustration, ce chiffre « 45 » correspondent environ au nombre de semaines travaillées chaque année pour un collaborateur temps plein. Aussi, ce pool permettrait l'équivalent de 1 jour de télétravail supplémentaire par semaine, soit 4 jours supplémentaire de télétravail sur le mois. Autrement dit, ce pool permet en moyenne d'effectuer 8 jours (12-4=8) de présence sur site, ou d'interaction présentielle. Les jours de présence sur site (hors Teams Days) sont fixés selon le même modèle que la fixation des congés payés annuels c'est-à-dire, à l'initiative du salarié sauf besoin impératif de service permettant alors au manager de les positionner.

Article 4.2. L'organisation des « Teams days » / « Jours d'équipe » par le manager

Le modèle Hybrid Working vise à placer les interactions face-face/présentielle au cœur de la collaboration entre les membres d'une équipe et, plus largement, entre l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise. Le manager tient un rôle clé pour garantir l'efficacité de cette collaboration, du partage d'information, de la transmission de savoir dans son équipe et au-delà.

Après échange avec les membres de son équipe, chaque manager organisera les "Teams Days" de son équipe

Il s'agit des journées de travail sur site/en présentiel au cours desquelles des réunions/moments importants pour l'équipe sont organisés et pendant lesquels, par conséquent, la présence du salarié sur son lieu de travail (les sites de Rueil Malmaison ou de Huningue) est demandée.

Chaque manager identifiera entre 2 et 6 "Teams Days" / "jours d'équipe" chaque mois.

Par défaut, la notion d'équipe est définie par l'équipe travaillant sous la responsabilité du responsable hiérarchique des collaborateurs. Par exception, la notion peut être définie différemment (ex : poste avec manager opérationnel à l'étranger ou « Local Brand Team (LBT) »)

Dans la mesure du possible, le manager communiquera ces journées aux membres de son équipe *a minima* un trimestre à l'avance.

Les parties précisent que le nombre de teams days de chaque salarié sera inclus dans ses 12 jours de présence visés à l'article 4.1 du présent accord, et ne viendra pas s'y ajouter (par exemple, correspond au modèle hybrid working, le collaborateur qui se rend sur site pour ses 5 teams days sur le mois, ainsi que 7 autres jours dans le mois, répartis à sa convenance).

Article 5 : Plages horaires et charge de travail

Le télétravail s'exercera dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

Le passage au télétravail n'aura aucune incidence sur la durée de travail du salarié, en particulier sur le nombre d'heures et/ou de jours travaillés qui continueront de s'inscrire dans le cadre de l'organisation du temps de travail en vigueur au sein de l'Entreprise.

Pendant les jours de télétravail, le salarié sera joignable sur les moyens de communication mis à sa disposition (téléphone fixe professionnel basculé sur le téléphone portable, emails) durant les horaires de référence qui lui sont applicables au sein de l'entreprise, en respectant les plages horaires fixes du site de rattachement (Rueil ou Huningue) :

Ces horaires de référence peuvent être différents en fonction des contraintes de service, notamment sur le site de production d'Huningue.

Pendant les plages horaires, le télétravailleur est notamment tenu de répondre au téléphone, de participer aux réunions téléphoniques ou aux vidéoconférences organisées par sa hiérarchie, et de consulter sa messagerie régulièrement.

Il est entendu que ces plages ne correspondent pas à la durée du travail du télétravailleur qui n'est pas modifiée par le télétravail mais à sa disponibilité obligatoire en situation de télétravail.

Le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'Entreprise.

Par ailleurs, la Direction s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'Entreprise.

Enfin, un point de suivi spécifique portant sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail dans le cadre du télétravail devra être organisé tous les ans avec son supérieur hiérarchique.

Article 6 : Suspension provisoire du télétravail

En cas de nécessité de service et/ou situations exceptionnelles et/ou situations de crise nécessitant la présence du collaborateur, l'Entreprise, l'Etablissement au sens du CSE ou le manager pourra imposer temporairement la présence sur site à tout ou partie de son équipe.

Le manager devra la motiver notamment par écrit aux membres de son équipes.

Article 7 : Principe de réversibilité

Il appartiendra au manager d'évaluer la capacité d'un salarié à télétravailler en prenant en compte notamment les éléments suivants :

- la compatibilité du télétravail avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe ;
- la possibilité pour le salarié d'aménager un endroit spécifique du domicile consacré au télétravail, de bénéficier d'un accès internet et sur demande de son employeur, de pouvoir à tout instant attester de la conformité des installations électriques ;
- la capacité du salarié à travailler de façon régulière ou ponctuelle à distance.

Hormis les critères d'éligibilité précisés à l'article 2, la mise en place du télétravail sera ainsi fonction de la faisabilité technique, du bon fonctionnement de l'activité en télétravail et du maintien de l'efficacité au travail.

Une fois le télétravail mis en place, manager et collaborateur peuvent décider unilatéralement d'y mettre un terme, via le principe de réversibilité.

Article 7.1 : Réversibilité à l'initiative du collaborateur

Le télétravail n'est qu'une faculté pour le Collaborateur.

Dans le cas où le télétravail serait proposé au collaborateur par son manager, le collaborateur peut refuser d'y recourir et ce refus ne constitue, en aucun cas, un motif de sanction ou de licenciement.

Le collaborateur peut en outre, après y avoir recouru, décider d'y renoncer. Dans cette dernière situation, il devra prévenir par mail son manager et son people partner et sera alors informé de la suppression de son indemnité de télétravail.

Article 7.2 : Réversibilité à l'initiative du manager

Une fois le télétravail mis en place, le manager pourra informer le collaborateur de sa volonté d'y mettre fin, s'il constate la survenance de l'un ou plusieurs des événements suivants :

- Non respect des teams days et jours de présence sur site ou en interaction
- Incapacité du collaborateur à organiser son activité en télétravail et à respecter les attendus du poste
- Impossibilité pour le collaborateur d'aménager un endroit spécifique à son domicile aux fins de télétravailler et/ou de bénéficier d'une connexion internet
- Risque sur la santé du collaborateur

DS
GV

DS
JM

DS
[Signature]

Le manager devra motiver par écrit sa décision de mettre fin au bénéfice du télétravail pour le collaborateur concerné.

Le télétravail prendra fin dans un délai de 15 jours au plus.

Article 8 : Les exceptions au modèle de télétravail Hybrid Working

Article 8.1 : Les trois types d'exception

Différentes situations sont éligibles au bénéfice d'un régime d'exception, dérogeant à l'article 4 précité.

Il s'agit notamment de :

- A. Les collaborateurs recrutés pendant l'application du dispositif Choice With Responsibility (de janvier 2021 à décembre 2022) à l'externe ou à l'interne afin d'occuper un poste au Siège de Rueil Malmaison alors qu'ils étaient jusque-là, collaborateurs itinérants. Il en est de même des collaborateurs recrutés, pour un poste siège Rueil ou Huningue) en externe alors qu'ils habitaient hors Ile de France ou Haut Rhin.
- B. Les collaborateurs de Novartis ayant décidé, lors de l'application du dispositif Choice with Responsibility (CwR), de déménager hors Ile de France (comme mentionné à l'article 2 page 5 de l'accord sur le télétravail au sein de la société Novartis Pharma SAS du 18 décembre 2020) ou hors du Haut-Rhin et en dehors du Bas-Rhin.
- C. Les salariés en situation de handicap, de grossesse ou étant identifiés comme "aidants" (nécessitant la présence aux côtés d'un proche et telle que définie par toute source de droit, dont notamment les accords collectifs d'entreprise, la convention collective, ou la loi.)

Le salarié devra en faire la demande auprès de son manager pour validation à travers l'outil dédié du Groupe

Article 8.2 : Le régime des exceptions

Les collaborateurs éligibles au régime dit des "exceptions" devront effectuer a minima 4 jours de travail sur leurs sites de rattachement (Rueil-Malmaison ou Huningue), pour une activité à temps plein.

En cas d'absence sur le mois, ces jours de présence seront proratés en fonction de la durée de son absence.

Exemple 1: collaborateur à temps plein en congé ou arrêt maladie une semaine ou 5 jours ouvrés sur le mois -> nombre de jours de travail sur site attendus : 3 jours ouvrés

Exemple 2: collaborateur à temps plein en congé ou arrêt maladie deux semaines ou 10 jours ouvrés sur le mois -> nombre de jours de travail sur site attendus : 2 jours ouvrés

Prioritairement, le collaborateur concerné sera présent sur site lors des "Teams Days" définis par son manager.

Pour les salariés concernés par le régime d'exception, le nombre de Teams Days imposés éventuellement par le manager est au maximum de 4 jours par mois.

Ce régime dérogatoire sera réexaminé par le manager (avec le support le cas échéant de l'équipe P&O) tous les 6 mois afin de s'assurer que le salarié en remplit toujours les conditions.

Cette dérogation prendra fin à l'occasion d'un changement de poste du collaborateur pour les collaborateurs visés à l'article 8.1, paragraphe A et B du présent accord.

L'intégralité de ces frais de déplacement reste à sa charge. Seul la prise en charge d'une partie des abonnements aux sociétés de transport publique de voyageurs sera assurée en partie par Novartis, selon les conditions en vigueur pour tous les salariés de l'entreprise.

Article 9 : Durée du travail- Lieu du télétravail et protection de la santé du collaborateur

Article 9.1 : Durée du travail

Pour les salariés dont le temps de travail est exprimé en heures, une journée de télétravail est validé à raison de la durée journalière de référence (soit, pour rappel actuellement 7h63 pour Rueil et Huningue), sauf dépassement justifié du temps de travail effectif, dans la limite de 10 heures par jour.

Si la journée de travail a dépassé la durée journalière de référence ou est en dessous de celle-ci, le salarié est alors fondé à corriger le badgeage en afin de préciser la réalité de ses horaires.

Le manager est informé en fin de mois de la réalité des heures corrigées.

Article 9.2 : Lieu du télétravail

Le télétravail sera effectué par au domicile habituel du salarié.

Le télétravailleur devra affecter un espace de son domicile à l'exercice du télétravail où il aura les conditions nécessaires à l'activité professionnelle à distance. Cet espace devra être propice au travail et devra permettre au télétravailleur d'exercer ses fonctions dans les meilleures conditions possibles.

Le télétravailleur devra pouvoir justifier, immédiatement et à la demande de la Direction de l'Entreprise, des équipements permettant de bonnes conditions de travail à son domicile et notamment :

- une installation électrique conforme (matérialisée par une déclaration sur l'honneur ou une attestation de moins d'un an émanant d'un professionnel qualifié) ;
- une connexion internet avec un débit suffisant pour exercer une activité professionnelle et avoir accès aux applications de l'entreprise ;
- un espace de travail adapté. Le salarié devra pouvoir exercer son activité dans de bonnes conditions de confort et de concentration. Il attestera sur l'honneur de la conformité de son poste de travail.

Enfin, le collaborateur pourra être amené à fournir, à la demande de son employeur, une copie de son assurance habitation et s'assurer auprès de son assureur qu'il est bien couvert en cas de télétravail.

Il s'agit de conditions *sine qua non* pour bénéficier du dispositif du télétravail.

En cas de changement de domicile, le salarié préviendra l'Entreprise avant son déménagement, en lui indiquant la nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le salarié et de bon fonctionnement de l'Entreprise, les conditions d'exécution du télétravail seront alors réexaminées. Elles pourront, le cas échéant, être remises en cause dans les conditions fixées à l'article 10.

Il est envisageable qu'un salarié décide de déplacer son domicile hors de la région parisienne s'il travaille sur le siège social ou hors de l'Alsace Moselle s'il travaille à Huningue. En principe, il doit rester sur le territoire métropolitain afin de respecter les règles sociales et fiscales applicables en France.

Par exception, il est autorisé à travailler depuis un autre lieu (que son domicile habituel) en France, s'il est en mesure de justifier des mêmes conditions d'installations qu'à son domicile (installations électriques conforme, connexion internet et espace de travail adapté.

Il est toutefois autorisé à télétravailler depuis l'étranger dans les conditions suivantes :

- La pratique du télétravail à l'étranger est autorisée dans les pays de l'union européenne (dont vous pouvez trouver la liste : https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_fr) ainsi qu'en Grande-Bretagne et en Suisse. Le télétravail reste interdit dans les DOM-TOM.
- La pratique du télétravail à l'étranger doit être inférieure à 2 mois par année civile (en une ou plusieurs fois) ;
- La pratique du télétravail à l'étranger devra faire l'objet d'une déclaration préalable du collaborateur auprès de Novartis. Un exemple de cette déclaration est jointe en annexe.

A ce sujet, les parties indiquent que cette déclaration est obligatoire et qu'à défaut, le télétravail à l'étranger est interdit. Cette déclaration doit être remplie avant chaque départ en télétravail à l'étranger.

Article 9.3 : Protection de la santé du collaborateur

Les parties rappellent que les salariés en situation de télétravail bénéficient, comme les autres personnels de l'entreprise, des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. L'employeur doit veiller à leur strict respect.

Les salariés doivent être attentifs à leurs conditions de travail (mobilier, posture, lumière...). Des informations seront disponibles sur l'intranet de Novartis, pour rappeler les règles relatives à l'organisation de l'espace de travail, à l'organisation du temps de travail avec notamment le respect de temps de pauses, et la nécessité de garder le contact pour éviter l'isolement.

Il est précisé que les salariés souffrant de handicap et nécessitant un poste de travail aménagé pourront étudier avec l'entreprise la prise en charge de tout ou partie d'un matériel adapté (fauteuil, écran...)

DS
GV

DS
JM

DS
[Signature]

Article 10 : Formation et développement de carrière

La pratique du télétravail n'est pas nouvelle chez Novartis. Elle s'est développée depuis plus de 10 ans.

Les collaborateurs sont donc bien au fait des technologies à leur disposition car la pratique régulière du télétravail nécessite une bonne connaissance des outils et des logiciels de travail à distance.

Pour les collaborateurs qui éprouveraient le besoin de suivre des formations dans le domaine informatique pour faciliter leur activité, il est rappelé que des formations en ligne sont disponibles via en accès libre, et notamment sur UP4G.

Il est rappelé enfin que la pratique régulière du télétravail ne saurait avoir aucune conséquence négative sur l'évolution professionnelle.

Article 11 : Assurance responsabilité civile

Le salarié qui opte pour le télétravail doit déclarer sa situation auprès de sa compagnie d'assurance. Il devra l'informer qu'il exerce à son domicile une activité de travail à domicile sans accueil de public, et que son assurance multirisque habitation doit couvrir sa présence pendant sa journée de travail à domicile.

Le matériel fourni par Novartis Pharma SAS pour l'exercice du télétravail n'entre pas dans la couverture de l'assurance du salarié dans la mesure où, en cas de panne ou obsolescence, il est remplacé par Novartis Pharma SAS.

Tout dommage causé par le matériel mis à disposition du salarié est couvert par l'assurance de Novartis Pharma SAS.

Article 12 : Aide matérielle au télétravail

Article 12.1 : Prime de télétravail

Les collaborateurs qui recourent au télétravail peuvent être conduits à exposer des frais supplémentaires d'aménagement de leur domicile (Fibre optique, fauteuil, bureau) ou des frais de fonctionnement (chauffage, électricité...). Dans le même temps, ce mode d'organisation permet l'économie des frais de transport qu'ils auraient exposés en venant sur l'un des sites de Novartis.

Les parties sont convenues d'accorder aux collaborateurs une indemnité mensuelle de **10€ bruts** par jour hebdomadaire de télétravail. Par mesure de simplification, il sera accordé aux salariés une indemnité de **30€** par mois moyennant une attestation sur l'honneur d'un nombre de jours moyens hebdomadaire de télétravail égal à trois, ce qui correspond à la situation la plus choisie par les salariés et correspond à l'utilisation du pool des 45 jours supplémentaires de télétravail).

Sur le site de Huningue, les jours de télétravail devront continuer à être déclaré dans l'outil prévu à cet effet.

DS
GV DS
JM DS
ST

Les collaborateurs qui adoptent un nombre de jours de télétravail inférieur feront part de leur situation spécifique afin que le montant de la prime soit adapté, c'est-à-dire, conformément aux règles URSSAF, qu'il soit abaissé.

Article 12.2 : Titre restaurant

L'Entreprise a souhaité que le collaborateur qui fait le choix d'être en télétravail puisse travailler dans des conditions optimales.

Dans ce cadre, les parties rappellent la mise à disposition de tickets restaurants pour les jours de travail au cours desquels le salarié ne va pas au Restaurant Inter-Entreprises (RIE).

Les tickets restaurant, d'une valeur faciale de 9€, prise en charge en principe pour moitié par l'employeur, sont accordés sur les sites de Rueil-Malmaison et de Huningue avec un mois de décalage pour permettre la comptabilisation des repas pris au RIE qui seront soustraits du nombre de tickets restaurants accordés par jour de travail.

La mise en place des tickets restaurant est effective depuis le premier trimestre 2021.

Depuis le 01 janvier 2023, la prise en charge de la valeur faciale de 9 euros est revue lors des négociations NAO. A titre informatif, à date, Novartis prend en charge 60% de la valeur faciale du ticket restaurant. Le collaborateur en assume donc 40%.

Article 13 : Application de l'accord et règlement des litiges

En cas de litige entre un manager et un collaborateur sur l'application du présent accord et sur l'étendue du recours au télétravail un arbitrage pourra être organisé avec le concours du people partner P&O qui sera appelé en médiation.

Si le différend persiste après cette médiation, une commission paritaire composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord pourra être appelée à se prononcer sur l'application du présent accord à la situation litigieuse.

Article 14 : Dispositions finales

Article 14.1 Durée de l'accord

Les dispositions du présent avenant sont applicables pour une durée déterminée.

Elles se substituent à tout accord de télétravail existant dans l'entreprise ainsi qu'à leur éventuel avenant.

La date d'entrée en vigueur de cet accord est fixée au **1^{er} mai 2024**.

DS
EV

DS
JM

DS
[Signature]

Il est convenu que le dispositif Hybrid Working ci avant décrit sera mis en oeuvre (article 4 et suivants du présent accord) sous la forme d'un Pilote du 1^{er} septembre 2024 au 30 septembre 2025.

Les parties se rencontreront au terme du présent accord pour faire le bilan de son application et discuter de l'opportunité de le prolonger.

Les critères possibles d'évaluation du pilote seront discutés avec les partenaires sociaux et s'organiseront autour de :

1/ Respect des "Team days" --> feedback des Managers sur le taux d'adhésion aux Team Days. Un questionnaire sera adressé aux managers.

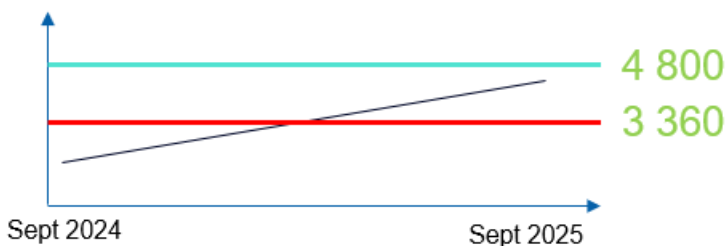
2/ Taux de remplissage du site --> KPI à calculer en concertation avec les partenaires sociaux (cf. exemple ci-dessous)

3/ Enquête Glint sur Hybrid (ou tout autre moyen de feedback qualitatif) --> KPI exact à définir si et seulement si le sujet est toujours présent lors des enquêtes Glint effectuées en S2 2024 et S1 2025.

Méthodologie pour le KPI #2 : cible à définir sur la formule : # de salariés éligibles x (12-4-X), X étant une hypothèse à définir d'interactions en dehors du site.

A titre d'exemple, avec pour hypothèse de 800 salariés éligibles à Rueil et X = 2, on aurait une cible à 4 800 entrées sur site mensuelles pour juger le pilote ainsi :

- Moins de 3360 accès sur site en moyenne sur l'année : échec
- Moins de 3360 accès sur site mais avec une tendance positive : à analyser
- Entre 3360 et 4800 avec une tendance positive : succès
- Entre 3360 et 4800 avec une tendance négative : à analyser



DS
GV

DS
M

DS
S

Article 14.2 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes et pour dépôt auprès de la DREETS et du secrétariat du Conseil de Prud'hommes compétents.

Il sera également publié sur l'intranet de l'Entreprise.

Article 14.3 Commission de suivi

Une commission de suivi sera mise en place et se réunira chaque trimestre afin d'échanger sur ce sujet (en particulier sur le taux d'occupation ou les éventuelles difficultés rencontrées pour la mise en œuvre d'Hybrid working.)

Elle sera organisée par la Direction des relations sociales.

Elle sera composée de deux représentants par organisations syndicales représentatives dans l'entreprise signataires du présent accord.

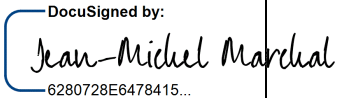
Fait à Rueil Malmaison, le 26/04/2024

Pour la direction :

Guillaume VIAULES

DocuSigned by:
Guillaume Viaules
25BA5F1BCB454B2...

Pour les organisations syndicales :

Pour la CFDT Hélène LAPAUW 	Pour la CFE/CGC Vincent SIRI
Pour la CFTC Yvan COURTINE	Pour FO Jean-Michel MARCHAL 

Annexe : Exemple de Déclaration préalable au départ à remplir par le salarié (disponible en français et en anglais)

«Télétravail depuis l'étranger / teleworking abroad

Préambule

Le télétravail à l'étranger est autorisé dans les conditions rappelées ci dessous :

- Dans les pays de l'**Union Européenne ainsi qu'en Grande Bretagne et en Suisse**. Le télétravail depuis les DOM-TOM demeure interdit.
- Sa durée totale doit être inférieure à **2 mois** par année civile (en une ou plusieurs fois)
- Chaque période de télétravail à l'étranger donne lieu à une déclaration du salarié.

Quelques rappels utiles sur le télétravail à l'étranger

Le salarié :

- reste administrativement « rattaché » au site de Rueil ou de Huningue et travaille ;
- respecte les accords en vigueur dans l'entreprise et en particulier les accord et avenant relatifs au télétravail ; le droit français ainsi que les accords d'entreprises restant applicables à sa relation de travail avec Novartis ;
- dispose d'un lieu de travail adapté, au calme et remplissant les conditions d'ergonomie requises pour travailler dans de bonnes conditions
- utilise une connexion wifi sécurisée pour se connecter au réseau Novartis et accéder à ses fichiers et mails professionnels ;
- privilégie l'utilisation des outils Teams / Zoom pour toute communication téléphonique afin d'éviter une facturation additionnelle ;
- veille à effectuer les éventuelles démarches préalables à toutes utilisations de son véhicule professionnel en dehors du territoire métropolitain et à respecter le manuel du conducteur qui lui a été remis ;
- assume l'intégralité des frais de déplacement vers son lieu de télétravail et le cas échéant, les frais induits par un retour anticipé pour quelque raison et/ou pour des besoins professionnels nécessitant sa présence en France sur le site;
- se procure avant son départ une carte européenne d'assurance maladie et est seul responsable de cette démarche ;
- a connaissance du fait :
 - qu'en cas de soins à l'étranger, la prise en charge par la sécurité sociale française ne sera pas automatique et une demande de « prise en charge de soins à l'étranger » devra être faite par ses soins auprès de la sécurité sociale française. La « mutuelle » (régime frais de santé) d'entreprise n'interviendra qu'en cas de décision favorable de prise en charge par la sécurité sociale française ;
 - qu'en cas d'arrêt de travail à l'étranger, la sécurité sociale française et la prévoyance d'entreprise, pourront refuser la prise en charge.

Questions à renseigner

1. Quelle est votre division d'appartenance ?
2. Depuis quel pays allez vous travailler ?

DS
GV

DS
JM

DS


3. *Préciser la date de début de votre période de télétravail à l'étranger*
4. *Préciser la date de fin de votre période de télétravail à l'étranger*
5. *Préciser l'adresse mail de votre manager (celui qui valide vos congés) que vous avez informé de votre choix de télétravailler et avec lequel vous avez clarifié votre organisation du travail durant cette période de télétravail*
6. *Dans l'éventualité où votre manager est basé à l'étranger, préciser l'adresse mail de votre company manager*
7. *En remplissant ce formulaire , vous confirmez avoir pris connaissance et acceptez les rappels indiqués en préambule sur le travail depuis l'étranger et l'accord collectif relatif au télétravail en vigueur dans l'entreprise et toute eventuelle FaQ sur ce sujet. En répondant non à cette question, vous ne pourrez pas bénéficier du télétravail à l'étranger. »*
