

Accord de principe entre les sociétés de Novartis :

Novartis International AG
Novartis Pharma AG
Novartis Pharma Stein AG
Novartis Pharma Schweizerhalle AG
Novartis Animal Health AG

et l'association interne du personnel de Novartis (ci-après « NAV »)

Article 1 Principes

1. Les parties sont convaincues que l'acceptation mutuelle entre les partenaires sociaux promeut une politique du personnel homogène portée par l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs. C'est pourquoi Novartis conclut avec les associations de salariés internes intéressées le présent accord de principe. Sont considérées comme associations de salariés internes les associations dont les membres travaillent dans une société Novartis.
2. La liberté syndicale est mutuellement reconnue. Les partenaires sociaux internes ont notamment le droit de s'affilier à des associations de salariés externes.
3. Les collaborateurs sont libres d'appartenir à une association de salariés et de soutenir son activité, et n'ont pas à craindre que ceci leur porte préjudice. Les membres ne pourront être licenciés ou subir d'autres préjudices en raison de leur activité légitime pour l'association de salariés dans la mesure où celle-ci est conforme aux conditions d'emploi.
4. Toutes les questions ayant trait aux relations entre les parties contractantes doivent être traitées en toute bonne foi ainsi qu'en toute loyauté et objectivité.
5. Le droit qu'a la collaboratrice ou le collaborateur de régler elle-même/lui-même toutes les questions individuelles découlant du rapport de travail avec l'entreprise reste garanti.

Article 2 Association interne du personnel de Novartis (NAV)

1. Reconnaissance

Novartis reconnaît la NAV au sens du présent accord de principe en tant que partenaire social interne indépendant. La NAV est organisée en tant qu'association de droit privé et représente d'une manière générale, en tant que telle, les intérêts de ses membres et des salariés. Les membres des associations qui lui sont rattachées sont également considérés comme membres de la NAV.

2. Champ d'application

2.2.1. Sur le plan du personnel

Le champ d'application inclut toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui sont employés sur la base d'un contrat de travail individuel chez l'une des sociétés Novartis indiquées ci-dessous et ne sont subordonnés ni aux membres de la direction, ni à la CTC :

Novartis International AG

Novartis Pharma AG

Novartis Pharma Stein AG

Novartis Pharma Schweizerhalle AG

Novartis Animal Health AG

Les apprenti(e)s ainsi que les stagiaires, doctorants, post-doctorants et auxiliaires ne relèvent pas de cet accord.

2.2.2. Sur le plan régional

Sur le plan régional, cet accord de principe est valable pour les sites de la région de Bâle/Fricktal.

Article 3 Droits et obligations de la NAV

La NAV a les droits et obligations suivants :

1. Droit de diffusion de l'information

1. Novartis reconnaît le droit de la NAV et des associations qui en font partie à informer les salariés des événements et évolutions relevant de l'entreprise et de la politique du personnel.
2. La NAV peut afficher des convocations à des réunions et assemblées ainsi que d'autres communications aux endroits prévus à cet effet. L'autorisation correspondante est délivrée à un niveau centralisé par le service responsable du partenariat social.

2. Echange d'informations et soumission de requêtes

1. A des fins d'échange d'informations et d'opinions, une réunion sera organisée au moins une fois par an entre la société et ses représentants, d'une part, et le Comité de la NAV et d'autres partenaires sociaux internes éventuels, d'autre part. La NAV recevra en outre les communications périodiques de la direction. La NAV sera par ailleurs informée par ses membres au sein de la représentation interne du personnel (ci-après « PV-A »).
2. Pour le reste, la NAV s'adressera dans tous les cas au service responsable du partenariat social pour l'échange d'informations et d'opinions ainsi que pour la soumission de requêtes. A la demande d'une partie, une réunion sera convoquée sous 30 jours maximum si l'affaire à traiter est importante. Le service responsable du partenariat social est mandaté par la direction et représente son opinion.

3. Droit d'initiative à la PV-A

Afin de préserver les intérêts de ses membres, la NAV a le droit de soumettre à la PV-A des requêtes revêtant une grande importance sur le plan de l'entreprise ou de la politique du personnel. La PV-A remettra sa prise de position et la représentera vis-à-vis de la société.

4. Négociation sur le règlement de participation

Les contenus des droits de participation internes de la PV-A (annexe 1 au règlement de participation) feront l'objet de négociations entre la NAV et d'autres signataires éventuels de cet accord de principe. Si aucun accord n'est trouvé, la société prendra la décision définitive.

5. Soutien par la société

Novartis accorde à la NAV, pour l'accomplissement de ses tâches, un soutien adéquat sur le plan financier et autre (infrastructure, administration, etc.). Les détails sont présentés dans l'annexe 1 de l'accord de principe. Novartis s'efforce en particulier de garantir, en promouvant la formation et le perfectionnement, que la NAV restera un interlocuteur et un partenaire social compétent. Les détails du soutien apporté et l'étendue de la mise en disponibilité de membres du Comité seront définis dans un accord séparé.

6. Participation interne

Les droits de participation internes sont assumés par la PV-A et s'orientent sur la loi et le règlement de participation. Sous réserve d'une délégation valable de ces droits aux membres de la NAV (voir ci-dessous ch. 4.6).

Article 4 Participation interne de la PV-A

Les droits de participation mentionnés ci-dessous dans les grandes lignes reviennent exclusivement à la PV-A :

4.1 Information

La PV-A est informée à temps et en détail par la société ou ses représentants de tous les événements, faits ou plans importants dans les différents domaines de participation.

4.2 Droit d'intervention

La PV-A prodigue des conseils sur les thèmes dont il est convenu dans le règlement de participation avant la prise de décision et remet une prise de position motivée. La société informe la PV-A de la décision prise et justifie toute décision dérogeant à la prise de position.

4.3 Droit de codécision

La PV-A a un droit de codécision pour les questions définies par le règlement de participation.

1. Codécision minoritaire

Si aucun accord n'est trouvé au sein du comité de décision, la société prendra la décision.

2. Codécision paritaire

Une décision ne peut être prise qu'en accord avec les représentants des salariés.

3. Négociations

La PV-A négocie avec la société ou ses représentants les thèmes consignés dans le règlement de participation. Les négociations ont lieu selon le principe de la bonne foi. Si aucun accord n'est trouvé, la société prendra la décision définitive.

4. Mission de soutien et d'intervention

Les membres de la PV-A aident les salariés à faire valoir leurs droits découlant du rapport de travail en leur prodiguant leurs conseils et, à la demande du salarié, en participant aux entretiens avec les supérieurs ou le service du personnel. Le membre de la PV-A s'efforce en premier lieu

de trouver une entente à l'amiable. Il est autorisé à exiger une prise de position de la part du supérieur ou du service du personnel.

Si un membre de la NAV sollicite le soutien d'un autre membre de l'association, celui-ci pourra aussi assumer la fonction de soutien. Tous les membres de la NAV peuvent, en dérogation au chiffre 2.2.1 ci-dessus, faire valoir ce droit, indépendamment de leur niveau de fonction.

5. Droit de délégation de la PV-A

Les membres de la PV-A ont le droit de déléguer à des membres de la NAV la collaboration au sein des groupes de travail chargés des préparatifs. Dans le cadre d'un accord mutuel entre la société et la PV-A, des collaborateurs qui ne sont pas membres de la NAV peuvent également être délégués à des groupes de travail et de projet permanents ou non permanents.

Sont exclus de ces droits de délégation de la PV-A les droits de participation particuliers selon l'art. 10 de la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) (notamment dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé, du transfert d'entreprises ainsi que de licenciements collectifs).

Article 5 Obligation de discrétion

Les membres du Comité de la NAV sont tenus de garder le secret sur les affaires internes dont ils ont connaissance en leur qualité de membre vis-à-vis de toute personne étrangère à l'entreprise dans la mesure où celle-ci n'est pas chargée de préserver les intérêts des salariés. Pour les communications confidentielles, en particulier celles concernant les affaires personnelles de salariés, ou si la société ou la PV-A l'exige expressément pour des raisons d'intérêt légitime, cette obligation de discrétion vaut vis-à-vis de toute personne. L'obligation de garder le secret subsiste après la sortie de la NAV ou la fin du rapport de travail.

Article 6 Clause d'exclusivité

La société déclare qu'elle ne conclura pas d'accord portant sur le même contenu et le même champ d'application avec d'autres organisations salariales sans l'accord préalable de la NAV et des partenaires sociaux cosignataires.

Article 7 Dispositions finales

1. Le présent accord de principe entre en vigueur au 1er août 2001 pour une durée indéterminée et remplace la version antérieure du 30 septembre 1997.
2. Il peut être résilié par les deux parties à la fin d'un mois civil en respectant un délai de préavis de six mois.
3. Il peut être modifié en tout temps dans le cadre d'un accord mutuel.

Pour les sociétés Novartis :

Novartis Pharma AG Bâle, le 1er Septembre 2003

Urs Niederhauser, Responsable partenariat social

Hans Locher, Responsable HR Switzerland

Association interne du personnel de Novartis NAV Bâle, le 15 Septembre 2003

Alex Gasser, Président NAV

Peter Bernauer, Vice-Président NAV