

## ACCORD DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN TEVA

Cet accord (« Accord ») est conclu entre :

1. Teva Pharmaceuticals Europe B.V., une entreprise régie par la législation néerlandaise et dont le siège se situe au Pays-Bas, société dominante au sens de la Directive 2009/38/CE du Conseil de l'UE (l' « **Entreprise** »);

et

2. Le Groupe Spécial de Négociation de Teva tel qu'il a été mis en place conformément à la Directive du Conseil de l'UE (« **GSN** »);

Dénommés ci-après conjointement : les « **Parties** »;

### 1. PRÉAMBULE

- 1.1. Le présent Accord définit la création, la portée, le rôle, la composition et le fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen de Teva (le « **CEE** ») et répond aux obligations de l'Entreprise en vertu de la Directive 2009/38/EC du Conseil de l'UE (la « **Directive** ») et de la loi néerlandaise sur les Comités d'Entreprise Européens (Wet op de Europese ondernemingsraden) du 23 janvier 1997, telle que récemment amendée en date du 16 décembre 2017 (la « **Loi** »).

### 2. OBJET ET PORTÉE DE L'ACCORD

- 2.1. L'objet de cet Accord - à partir de sa date d'entrée en vigueur - est de créer un CEE en tant que plate-forme d'information et de consultation à destination des Salariés dans le cadre géographique de cet Accord sur des questions transnationales. La portée géographique de cet Accord s'étendra aux pays repris à l'Annexe 1 au présent Accord (dénommés séparément « **un/le Pays** » et conjointement « **des/les Pays** »).
- 2.2. Le CEE est constitué dans le but de renforcer l'engagement et les moyens de communication existants avec les Salariés. Son objectif est de mettre sur pied un processus qui permette de discuter des questions transnationales qui affectent les opérations dans les pays. Le CEE sera conçu afin d'encourager un libre partage de points de vue et d'opinions entre la Direction Centrale et les Représentants des Salariés
- 2.3. Les Parties participeront au CEE de bonne foi en acceptant que le CEE ne contreviendra pas aux prérogatives de la Direction Centrale ou de la Direction Locale, qui restent compétentes en dernier recours et responsables pour les décisions relatives aux activités financières, commerciales et technologiques. Il n'affectera pas non plus les droits et les prérogatives des organes nationaux existants qui représentent les intérêts des Salariés. Les Parties en prennent acte et le confirment

24. Le CEE est complémentaire aux processus d'information et de consultation sur le plan local et national et a pour objectif de promouvoir la représentation et participation concrètes des salariés aux processus d'information et de consultation qui les concernent.
25. Au cas où le R-U perdrait sa qualité de membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et que la Directive (telle que transposée par le Règlement TICER de 2010) ne serait plus applicable à ce pays, les parties conviennent que ce dernier continuera à bénéficier de la pleine couverture du présent Accord et que le CEE demeurera compétent pour toutes les questions transnationales en lien avec le R-U. Les membres du CEE du R-U continueront à jouir des mêmes prérogatives, des mêmes droits et de la même protection que les autres membres du CEE conformément au présent Accord.

### **3. DÉFINITIONS**

31. « Salariés » : les membres du personnel employés par des Entreprises contrôlées dans les Pays et qui répondent aux critères de salarié en vertu des dispositions de la législation nationale
32. « Représentants des Salariés » : membres du CEE ayant qualité de salarié élus par les Salariés pour les représenter dans les Pays, conformément aux législations nationales conformément à l'article 5 du présent Accord.
33. « Groupe Spécial de Négociation » (GSN) : un organe créé conformément à la Directive et à la Loi dans le but de négocier l'Accord avec la Direction Centrale
34. « Direction Centrale » : le comité de direction de l'Entreprise et/ou tout cadre supérieur de l'Entreprise ou de ses filiales désigné afin d'agir en son nom dans le cadre du présent Accord.
35. « Direction Locale » : la direction de toute Entreprise contrôlée dans les Pays, distincte de celle de l'Entreprise elle-même.
36. « Secrétaire » : un cadre supérieur de l'Entreprise qui sera désigné par l'Entreprise afin d'assumer le rôle de secrétaire du CEE (ou un suppléant désigné).
37. «Teva»: la société mère principale de l'Entreprise.
38. « Information » : la transmission d'informations relatives aux questions transnationales par la Direction Centrale ou par tout autre niveau plus approprié de direction à destination des Représentants des Salariés dans des délais, des conditions et avec un contenu jugés appropriés afin de leur permettre de se familiariser avec la question et de l'examiner; les informations seront communiquées dans des délais, des conditions et avec un contenu jugés appropriés afin de permettre aux Représentants des Salariés d'entreprendre une évaluation en profondeur de l'impact potentiel et de se préparer, le

cas échéant, pour les consultations avec la Direction Centrale ou tout autre niveau de direction jugé plus adéquat.

39. « Consultation » : l'établissement d'un dialogue et d'un échange de points de vue entre la Direction Centrale ou tout autre niveau plus approprié de direction et les Représentants des Salariés dans des délais, des conditions et avec un contenu qui permettent aux Représentants des Salariés d'exprimer un avis sur la base des informations fournies concernant les mesures proposées au sujet de questions transnationales auxquelles la consultation se rapporte et qui pourra être pris en compte par la Direction Centrale dans le cadre du processus de décision, sans porter préjudice aux prérogatives de la Direction Centrale et/ou de la Direction Locale et dans un délai raisonnable, tel que défini à l'article 11.4, avis qui peut être pris en compte par la Direction Centrale ou Locale lors de la prise de décisions relatives à de telles questions transfrontalière.
- 3.10. « Questions Transnationales » : questions qui (i) concernent l'ensemble des entreprises contrôlées dans les Pays ou (ii) au moins deux entreprises contrôlées implantées et opérant dans au moins deux Pays. Sont incluses ici les questions qui pourraient potentiellement avoir des effets directs ou indirects sur l'emploi dans au moins deux Pays ou le transfert d'activités entre les Pays couverts par le présent Accord.
- 3.11. « Comité Restreint » : un organe opérationnel du CEE composé de membres élus du CEE conformément aux dispositions du présent Accord, de la Directive et de la Loi.
- 3.12. « Entreprises contrôlées » : L'Entreprise de même que l'ensemble des entreprises/filiales totalement ou majoritairement contrôlées par l'Entreprise et établies dans les Pays.

#### **4. OPÉRATIONS COUVERTES**

- 4.1. Le présent Accord couvre toutes Entreprises contrôlées en Europe telle que figurant à l'Annexe 1.

#### **5. COMPOSITION DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN**

- 5.1. Le CEE se composera des Représentants des Salariés sélectionnés conformément aux procédures décrites dans le présent Accord.

#### **6. CHOIX DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS**

- 6.1. Les Représentants des Salariés dans le cadre du présent Accord sont les salariés qui, ponctuellement, sont choisis pour participer au CEE en vertu des termes du présent Accord et conformément aux procédures stipulées dans la législation nationale, tout en intégrant autant que possible le principe d'égalité entre les hommes et les femmes Le

Secrétaire fournira une description de la fonction à tous les Salariés dans le cadre du processus de sélection.

62. Les Représentants des Salariés seront sélectionnés (élus ou désignés) pays par pays. Les Pays ayant moins de 75 salariés ne seront pas représentés directement au sein du CEE, mais seront représentés par un pays voisin adéquat ou proche ayant 75 salariés ou plus conformément à l'Annexe 2. La représentation de tels Pays à la date d'entrée en vigueur du présent Accord figure à l'Annexe 2. Les membres du CEE seront choisis conformément à la formule suivante :

- Les Pays comptant moins de 75 salariés seront représentés par d'autres pays conformément à l'Annexe 2
- Les Pays comptant de 75 à 999 Salariés auront droit à 1 Représentant des Salariés.
- Les Pays comptant 1.000 Salariés ou plus auront droit à 2 Représentants des Salariés

Le nombre total de Représentants des Salariés au sein du CEE ne dépassera pas le chiffre de 30.

En cas d'expansion et dans un souci de maintien du chiffre maximum de 30 Représentants des Salariés, des ajustements seront réalisés d'abord dans les Pays qui ont droit à 2 Représentants des Salariés et seulement ensuite dans les Pays qui ont droit à 1 Représentant des Salariés. Les ajustements seront effectués par la Direction Centrale en consultation avec le Comité Restreint.

63. Les chiffres des effectifs réels seront mis à jour chaque année sur la base des chiffres du personnel à compter du 31 décembre. Suite à toute augmentation ou réduction des effectifs, les procédures de sélection ou l'ajustement à la baisse du nombre des Représentants des salariés auront lieu après l'analyse au 31 décembre. En cas d'ajustement à la baisse, la Direction Centrale et le Comité Restreint décideront conjointement des situations auxquelles appliquer la réduction.

64. Les Représentants des Salariés prêteront un mandat de quatre (4) ans, sauf disposition contraire dans la législation nationale ou s'il se produit une réduction du nombre de représentants pour un Pays conformément à l'article 6.4 ci-dessus. Les Représentants des Salariés peuvent être réélus pour autant que la possibilité soit prévue dans la législation nationale.

65. Des Suppléants seront choisis par pays, conformément aux mêmes procédures et simultanément à l'élection des Représentants des Salariés. Les Suppléants ne prennent part aux activités que dans l'éventualité d'une absence légitime et d'une impossibilité de participer du Représentant habituel des Salariés. Les Représentants des Salariés qui cessent d'être Salariés d'une Entreprise contrôlée dans les Pays ou qui perdent leur mandat conformément à la législation nationale, quelle qu'en soit la raison, perdront immédiatement tout droit en tant que Représentants des Salariés au sein du CEE, mais continueront d'être liés par la confidentialité telle que définie dans le présent Accord. Les Suppléants termineront tout mandat d'un Représentant des Salariés qui cesse d'être Salarié. Lorsqu'un Suppléant remplace de manière permanente le Représentant habituel des Salariés qui lui correspond, un nouveau Suppléant est nommé/ élu sans tarder.

## **7. ADAPTATION DU CEE AUX CHANGEMENTS DANS LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE**

71. Lorsque l'Entreprise ou une Entreprise contrôlée fait l'acquisition d'une autre entreprise ayant une présence au sein de l'UE, de l'EEE ou d'autres Pays couverts par le présent Accord, alors, dans un premier temps, la Direction Centrale se réunira avec le Comité Restreint afin de discuter de la manière dont les salariés de la nouvelle entreprise seront incorporés au CEE. En général, les principes suivants régiront ces discussions.
72. Les entreprises récemment acquises actives dans les Pays où il existe déjà une Entreprise contrôlée qui est déjà représentée au sein du CEE, seront représentées par le(s) Représentant(s) des Salariés existant(s) jusqu'à la fin de son (leur) mandat. Si le nombre de salariés dans une entreprise acquise au sein d'un pays en particulier le justifie (sur la base de la formule décrite à l'article 6 ci-dessus), des Représentants des Salariés supplémentaires seront choisis pour le CEE.
73. Pour les entreprises récemment acquises actives dans les Pays où il n'existe pas d'Entreprise contrôlée et qui ne comptent donc pas non plus de Représentants des Salariés au sein du CEE, l'Entreprise se chargera d'organiser l'élection du nombre approprié de Représentants des Salariés, conformément aux dispositions du présent Accord. Les Représentants des Salariés commenceront leur mandat au sein du CEE à compter de la date de leur élection. Si le Pays supplémentaire possède moins de 75 salariés, celui-ci sera regroupé avec un Pays voisin.
74. Dans l'éventualité où l'entreprise acquise possède elle-même un Comité d'Entreprise Européen, la Direction Centrale organisera une réunion avec le Comité Restreint et le Comité Restreint de l'entité acquise ou à défaut d'un Comité Restreint avec le Comité d'entreprise européen de celle-ci, dans le but de parvenir à un accord sur la manière dont le CEE peut être adapté à l'avenir.

## **8. COMITÉ RESTREINT**

- 8.1. Les Représentants des Salariés éliront cinq (5) de leurs membres afin de constituer un Comité restreint, ainsi qu'un (1) suppléant. Ces membres seront des salariés de pays différents. Dans la mesure du possible, le Comité restreint cherchera à établir une représentation équilibrée des opérations commerciales et manufacturières de Teva dans les Pays. Les réunions du Comité Restreint se tiendront en anglais. Au besoin, durant la première année de service d'un membre du Comité restreint, la Société fournira un soutien sous forme de traduction et ce membre du Comité restreint aura accès à une formation en anglais. Le membre du Comité restreint ainsi soutenu s'engage à s'impliquer sérieusement dans l'apprentissage de l'anglais. Un tel soutien sera fourni à maximum deux (2) membres du Comité restreint en tout temps.

82. L'objet du Comité Restreint est (avec l'aide des autres Représentants des Salariés) notamment de discuter avec la Direction Centrale (ou ses représentants) des aspects suivants :
- Dates, heures des réunions du CEE
  - La nécessité de recourir à des experts lors de réunions du CEE
  - L'organisation de formations pertinentes pour les membres du CEE afin de leur permettre d'assurer leur fonction
  - La mise à disposition de moyens financiers et matériels pour le CEE et/ ou le Comité Restreint.
  - L'ordre du jour du CEE
  - Les procès-verbaux et les communiqués ainsi que la manière dont les salariés seront informés du résultat des réunions du CEE
  - La nécessité d'organiser et la participation à des réunions extraordinaires
  - Résolution de Conflit
  - Ajustements dans la composition du CEE à la suite de changements dans la structure de l'entreprise.
- En s'efforçant de résoudre ensemble tout conflit lié à la mise en œuvre du présent Accord, en particulier en s'assurant que les membres du CEE peuvent mener à bien la mission qui leur est confiée dans le cadre du présent Accord.
83. Le Comité Restreint se réunira trois (3) fois par an avec la Direction Centrale, en sus de la réunion annuelle du CEE, dont une au moins sera une réunion en vis-à-vis et dont les autres se feront par vidéoconférence ou conférence téléphonique, à moins qu'il n'y ait un accord sur une autre méthode. Lors de vidéoconférences, le membre suppléant du Comité Restreint pourra également participer aux réunions.

8.4 Avec l'accord de la Direction Centrale, le Comité Restreint pourra tenir des réunions sur le site d'Entreprises contrôlées dans des Pays couverts par le présent Accord. Le(s) membre(s) du CEE de ce(s) Pays pourra/ pourront participer à ces réunions en qualité d'observateur(s). Le Secrétaire informera la Direction Locale sur ce point avant la tenue de telles réunions.

## **9. RÉUNION ANNUELLE/PÉRIMÈTRE DU CEE**

9.1 Une réunion annuelle aura lieu entre la Direction Centrale et le CEE.

9.2 La Direction Centrale fournira des informations au CEE sur des questions transnationales pertinentes relatives à une activité ou à l'emploi, afin de permettre un échange constructif et libre de points de vue et d'opinions. Les informations, en particulier, porteront sur :

- La structure, la situation économique et financière du groupe d'Entreprises contrôlées dans les Pays ;
- Le progrès des activités du groupe d'Entreprises contrôlées dans les Pays et les perspectives ;

- La situation et la tendance probable concernant l'emploi dans le groupe d'Entreprises contrôlées au sein des Pays ;
- Les investissements majeurs prévus ;
- Les changements organisationnels majeurs ;
- L'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux processus de production;
- Les fusions, les acquisitions et les transactions significatives de nature transfrontalière;
- Les transferts significatifs de produits ou de technologie entre des sites;
- Les réductions d'emploi ou les fermetures d'entreprises, de sites ou de parties importantes de ceux-ci ainsi que les cessions et les licenciements collectifs;
- Les questions environnementales, de santé et de sécurité;
- La recherche et le développement ainsi que les nouvelles au sujet de projets.

affectant le groupe d'Entreprises contrôlées dans les Pays ou les Entreprises contrôlées dans au moins deux Pays;

Au cas où une réponse satisfaisante ne pourrait être donnée à des questions posées lors d'une réunion ordinaire du CEE, la Direction Centrale s'engagera à communiquer une réponse dans les 30 jours après la tenue de cette réunion.

9.3 Le CEE ne se penchera pas sur et ne sera pas responsable pour :

- Les négociations de conventions collectives sur les salaires ou autres avantages non salariaux ;
- Les questions locales ou nationales tombant sous le coup de la législation nationale ou locale ou de conventions collectives nationales ;
- Les questions qui sont liées à des salariés sur le plan individuel.

De telles questions continueront à être traitées conformément aux lois, conventions collectives et procédures en vigueur dans chacun des Pays.

9.4 La Direction Centrale fera appel à son propre jugement pour déterminer s'il convient de fournir des informations au Comité Restreint concernant des événements significatifs relatifs à un seul pays.

9.5 La réunion annuelle n'aura aucun effet sur les prérogatives de la Direction Centrale de l'Entreprise ou les prérogatives de la Direction Locale.

## 10 FONCTIONNEMENT DE LA RÉUNION ANNUELLE

10.1 Le CEE se réunira une fois par an à l'occasion de la réunion annuelle. Les réunions annuelles auront normalement lieu aussitôt que possible après la publication du rapport financier annuel de l'Entreprise. La réunion annuelle sera présidée par un cadre supérieur européen de l'Entreprise.

10.2 Les réunions annuelles seront organisées sur deux journées complètes, comprenant notamment la pré-réunion des Représentants des Salariés ainsi que leur post-réunion.

- 10.3 Le lieu pour la tenue des réunions annuelles sera décidé par la Direction Centrale en consultation avec le Comité Restreint et sur la base de considérations liées aux coûts, à l'efficacité et à la logistique.
- 10.4 Le Secrétaire, tenant compte de la contribution du Comité Restreint au sujet de la date et des horaires et de celle de la Direction Centrale au sujet du lieu, communiquera aux Représentants des Salariés, au moins 90 jours à l'avance, les dates et le lieu de la réunion annuelle du CEE et transmettra un ordre du jour ainsi que les documents concernés en général au moins deux semaines avant la tenue de la réunion annuelle.
- 10.5 Les réunions annuelles auront lieu en anglais, qui constitue la langue officielle de travail de l'Entreprise. L'ordre du jour et le procès-verbal seront rédigés en anglais et traduits dans les langues concernées. Lors des réunions annuelles, des services de traduction simultanée seront disponibles, conformément aux demandes
- 10.6 Le Secrétaire préparera immédiatement après les réunions annuelles un communiqué succinct résumant les discussions qui ont eu lieu lors de ces réunions. Le communiqué fera l'objet d'un accord entre le Comité Restreint et la Direction Centrale. Le Secrétaire prendra ses dispositions pour assurer les traductions nécessaires et le communiqué sera ensuite partagé électroniquement au sein du groupe d'Entreprises contrôlées dans les Pays endéans les deux semaines suivant la réunion annuelle. La Direction Centrale et les Représentants des Salariés débattront de la manière de diffuser le communiqué au travers des canaux de communication existants.
- 10.7 Les procès-verbaux officiels des réunions annuelles seront rédigés par le Secrétaire et seront soumis à l'approbation de la Direction Centrale et du Comité Restreint. Le Secrétaire organisera ensuite les traductions le cas échéant. Les procès-verbaux seront ensuite envoyés aux Représentants des Salariés, en principe dans un délai d'un mois suivant les réunions annuelles.
- 10.8 Les Représentants des Salariés utiliseront les dispositions nationales établies et les canaux de communication de l'entreprise pour rendre compte aux Salariés qu'ils représentent. Les membres du CEE recourront aux organes nationaux de représentation des travailleurs établis pour remplir cette tâche. Dans les pays où de tels organes nationaux font défaut, les membres du CEE coordonneront alors les choses avec la Direction Locale afin de pouvoir informer les travailleurs en passant par les canaux de communication locaux pertinents. Au cas où des membres du CEE rencontreraient des difficultés pour identifier les canaux de communication avec la Direction Locale, ils soumettront ce point à la Direction Centrale et au Comité Restreint.

## **11. PROCESSUS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION EN CAS DE CIRCONSTANCES EXTRAORDINAIRES**

- 11.1 En temps normal, la Direction Locale utilisera les procédures nationales établies pour

les procédures d'information et de consultation durant le courant de l'année. En cas de circonstances extraordinaires, lorsqu'une question est de nature transnationale et peut potentiellement affecter dans une mesure considérable les intérêts des Salariés, la Direction Centrale informera le Secrétaire et les membres du Comité Restreint par téléconférence. Pour être qualifiées de circonstances extraordinaires, les questions transnationales devront potentiellement affecter : (i) toutes les Entreprises contrôlées ou (ii) au moins deux Entreprises contrôlées dans au moins deux Pays, en particulier en cas de délocalisation ou fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties significatives de celles-ci et ceux-ci ou en cas de restructuration majeure prévoyant des licenciements collectifs significatifs, en cas d'acquisition, de fusion ou de scission.

Après un premier échange entre la Direction Centrale et le Comité Restreint pour savoir si la question concernée constitue un événement transnational « extraordinaire » dans le sens du présent Article, la Direction Centrale déterminera alors s'il convient de convoquer une réunion extraordinaire. Si une réunion extraordinaire se justifie, la Direction Centrale et le Comité Restreint discuteront afin de déterminer s'il convient de l'organiser en vis-à-vis ou par téléconférence. Si l'événement devait avoir un impact pan-européen significatif, la réunion se ferait alors en vis-à-vis. Le Comité Restreint a également le droit de demander une réunion extraordinaire avec la Direction Centrale portant sur toute Question transnationale lorsqu'il le considère approprié conformément aux critères établis par le présent Article. Les membres du Comité Restreint et les Représentants des Salariés des Pays potentiellement touchés par la proposition pourront participer à ces réunions extraordinaires.

11.2 L'information dans des circonstances extraordinaires implique la transmission de données par la Direction Centrale à destination des Représentants des Salariés dans le but de leur permettre de se familiariser avec le sujet en question et de l'examiner. L'information se fera dans des délais, des conditions et avec un contenu jugés appropriés afin de permettre aux Représentants des salariés d'entreprendre une évaluation en profondeur de l'impact éventuel et, si nécessaire, d'entamer un processus de consultation. Cette information portera sur :

- Les raisons commerciales à la base des circonstances extraordinaires ;
  - Les Pays, sites ou unités commerciales potentiellement touchés par les circonstances extraordinaires;
  - Le nombre de Salariés potentiellement concernés ; et
  - Le calendrier envisagé.
- Les éléments fournis par la Direction Centrale aux Représentants des Salariés ne citeront pas le nom de collègues individuels, sauf s'il convient de le faire pour que la consultation ait un sens.

Les Parties au présent Accord conviennent de ce que la communication d'information pertinente sera considérée comme dûment réalisée au travers de la transmission/présentation aux Représentants des Salariés de l'information détaillée ci-dessus.

Afin d'entamer la Consultation de manière aussi diligente que possible, le Comité Restreint a le droit de demander une information complémentaire, en spécifiant la nature

de celle-ci et les documents concernés de façon aussi précise que possible. La Direction Centrale transmettra l'information et les documents déjà existants. La Direction Centrale transmettra au Comité Restreint l'information demandée dans la mesure où celle-ci est disponible dans un délai de deux à trois jours ouvrables afin d'éviter tout retard dans le processus de Consultation.

- 11.3 La consultation dans le contexte d'une réunion extraordinaire implique la mise en place d'un dialogue et d'un échange de points de vue entre les Représentants des Salariés et la Direction Centrale, dans des délais, des conditions et avec un contenu permettant aux Représentants des Salariés d'exprimer un avis sur la base des informations fournies concernant les mesures proposées sur lesquelles porte la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction quant à la prise de décision finale, avis qui pourrait être pris en compte par la Direction Centrale et/ou Locale. Dans chaque ensemble de circonstances, la Direction Centrale discutera avec le Comité Restreint et les Représentants des Salariés qui participent à la réunion extraordinaire de la façon dont leur avis sera transmis à la Direction Centrale et/ou Locale.
- 11.4 Les Représentants des Salariés remettront un avis à la Direction Centrale soit à la fin de la réunion extraordinaire, soit dans un délai de 7 jours ouvrables à compter de la date de ladite réunion, à moins que la date limite ne soit étendue par consentement mutuel. Si les Représentants des Salariés remettent un avis, la Direction Centrale en prendra acte et fournira une réponse motivée à cet avis. La réponse de la Direction Centrale sera transmise par écrit aux Représentants des Salariés et mettra un terme à la consultation.
- 11.5 Le Secrétaire et le Comité Restreint communiqueront avec diligence les résultats de la réunion extraordinaire à l'ensemble du CEE via un communiqué succinct et confidentiel et via conférence téléphonique. Le cas échéant, un communiqué non confidentiel sera distribué aux Salariés concernés affectés par la question transnationale. La Direction Centrale et les Représentants des Salariés débattront de la manière de diffuser le communiqué au travers des canaux de communication existants.
- 11.6 Dans les mois suivant la mise en œuvre de la mesure, la Direction Centrale et le Comité Restreint examineront ensemble par téléconférence les progrès de la consultation locale ou nationale ainsi que l'impact sur les sites et les travailleurs de la mesure appliquée.

## 12 **LIER LES PROCESSUS EUROPÉEN ET NATIONAL D'INFORMATION ET DE CONSULTATION**

La Direction Centrale prendra les mesures appropriées afin de commencer les processus d'information et de consultation approximativement au même moment au niveau local et au niveau européen, et ces processus se poursuivront simultanément et indépendamment l'un de l'autre.

L'information et la consultation au niveau national suivront les procédures prescrites dans la législation nationale. L'information et la consultation au niveau européen suivront les procédures prescrites dans cet Accord. Conformément au principe du CEE

concernant les questions transnationales, l'Entreprise s'engage à respecter les procédures et les obligations telles que décrites dans le présent Accord.

Le nécessaire sera néanmoins fait pour que les avis émis par le Comité restreint et le CEE soient mis à la disposition des organes de représentation des salariés concernés sur le plan national d'une manière telle que ces derniers aient accès à l'avis ainsi émis par le CEE.

### **13 CONFIDENTIALITÉ**

13.1 Les Parties reconnaissent que le CEE doit pouvoir opérer dans un environnement qui encourage le libre échange de points de vue et d'opinions entre les Parties. À cet effet, les Représentants des Salariés n'utiliseront pas à mauvais escient ou ne dévoileront pas des informations qui leur auront été transmises sous le sceau de la confidentialité par la Direction Centrale. Lors des réunions avec les Représentants des Salariés, la Direction fournira des explications orales quant à la raison pour laquelle une telle information doit être considérée comme confidentielle et indiquera par écrit la durée de cette confidentialité. Cette confidentialité n'est pas obligatoire entre les membres du CEE ni à l'égard des membres des organes de représentation des travailleurs sur le plan national qui - comme cela sera confirmé par la Direction Centrale - reçoivent une information confidentielle sur le même projet de la part de l'Entreprise (ou de l'Entreprise contrôlée concernée) et qui, conformément à la législation nationale, sont tenus de la même façon à un devoir de confidentialité. Cette obligation se prolonge après la conclusion, quelle qu'en soit la raison, d'un mandat ou du contrat de travail d'un Représentant des Salariés, pour toute la période de confidentialité de l'information. Toute violation à cette disposition entraînera l'exclusion du Représentant des Salariés concerné de toute participation aux réunions du CEE et sera considérée comme une infraction grave et traitée conformément aux législations nationales et aux procédures dans le pays où travaille le Représentant des Salariés.

13.2 Il est convenu que la Direction Centrale n'a pas l'obligation de communiquer des informations sensibles concernant le cours des actions ou toute autre information confidentielle qui soit de nature telle que sa divulgation nuirait au fonctionnement de Teva, ou lui porterait préjudice, ou constituerait une violation d'une quelconque loi nationale ou réglementation des Pays ou de tout (autre) pays où Teva est ou sera cotée en bourse. Cela comprend les règles statutaires ou administratives, y compris les procédures boursières sur la divulgation des informations qui s'appliquent à Teva quelle que soit la juridiction dans laquelle l'entreprise est active

### **14 PROTECTION DES MEMBRES DU CEE**

14.1 Les Représentants des Salariés jouiront dans le cadre de leur fonction de la même protection et des mêmes garanties que celles prévues par la législation nationale de leur Pays d'emploi. A défaut de protection légale, les Représentants des Salariés ne peuvent en aucun cas être empêchés dans l'exercice de leur fonction telle qu'établie par le présent

Accord. Ils ne peuvent non plus encourir un quelconque préjudice ni faire l'objet d'une discrimination à la suite de la mission qu'ils mènent à bien en vertu du présent Accord.

14.2 Le Secrétaire informera la Direction Locale au sujet des devoirs et des responsabilités des Représentants des Salariés dans le cadre du présent Accord. Si des Représentants des Salariés devaient avoir le sentiment de ne pas pouvoir jouir du temps nécessaire pour effectuer le travail lié au CEE, ils en discuteront avec le Comité Restreint et la Direction Centrale. La Direction Centrale abordera alors tout problème de ce genre avec la Direction Centrale.

14.3 Les débats et les échanges au sein du CEE et avec la Direction doivent être ouverts et transparents ; chacun des membres du CEE doit pouvoir s'exprimer librement. Aucun membre du CEE ne sera soumis à une quelconque intimidation ou à des pressions de la part de sa Direction Locale, ce qui irait à l'encontre de ce dernier principe. Si un Représentant des Salariés devait avoir l'impression de ne pas pouvoir s'exprimer librement dans le cadre de ses devoirs et responsabilités ainsi qu'en qualité de Représentant des Salariés, il/ elle pourra discuter de ce problème avec la Direction Centrale et le Comité Restreint.

## **15. ADMINISTRATION**

151. Les Représentants des Salariés se verront offrir les moyens requis pour assurer leur fonction dans le cadre du présent Accord.

152. Les dépenses de fonctionnement pour les réunions du CEE seront prises en charge par l'Entreprise.

153. Les Représentants des Salariés seront libérés de leur travail, avec salaire normal, afin de participer aux réunions du CEE. Les arrangements adéquats pour les congés et les voyages seront pris à l'avance par les Représentants des Salariés avec la Direction Locale conformément aux règles de l'employeur. Le temps consacré aux réunions du CEE ou du Comité Restreint et aux voyages pour se rendre au lieu de la réunion et en revenir sera considéré comme temps de travail. Les Représentants des Salariés ne subiront aucune réduction de leurs revenus à la suite des obligations qu'ils contractent en vertu du présent Accord.

154. L'Entreprise prendra en charge les frais raisonnables encourus par les Représentants des Salariés pour le voyage, le logement, la traduction lors des réunions et les formations, les pré-réunions avec les Représentants des Salariés et toute autre réunion ayant fait l'objet d'un accord. Les Représentants des Salariés devront réclamer les frais encourus conformément aux procédures nationales/ locales ; tout retard dans le remboursement devra être soumis à l'attention du Secrétaire qui signalera le problème à la Direction locale ou à la Direction centrale. La Société s'engage à proposer des cours d'anglais aux Représentants des salariés, qui s'engagent à leur tour à s'impliquer sérieusement dans la formation dispensée.

155. Le CEE peut demander les services d'un seul expert d'une fédération syndicale européenne qu'il choisira. Cet expert aura le droit de fournir une assistance au CEE, de participer tant aux réunions du CEE qu'à celles du Comité restreint. L'Entreprise couvrira les frais de voyage et de logement de cet expert lorsqu'il participera à ces réunions conformément aux conditions établies par la politique de dépenses et de voyage de l'Entreprise. Lorsque des circonstances extraordinaires requièrent des connaissances spécifiques, en particulier en cas de projet de restructuration, fusion, acquisition ou scission complexe, les Représentants des Salariés pourront bénéficier, pendant la période d'information et de consultation, de l'assistance d'un expert externe. Le besoin de recourir à un expert de même que le mandat de ce dernier et les coûts engendrés seront préalablement discutés avec la Direction centrale. La Direction centrale ne pourra rejeter une telle demande sans motif valable. Les Représentants des Salariés se procureront sans retard au moins 2 propositions auprès de différents experts professionnels, l'expert devant pouvoir remplir sa mission en anglais. Si le problème concerne plus de 3 pays, un expert néerlandais sera nommé. Le choix final appartiendra au Comité restreint en concertation avec la Direction. Si le coût de l'expertise est supérieur à 15 000 euros, le Comité restreint devra obtenir l'approbation de la Direction.
156. Les Représentants des Salariés se verront offrir les outils nécessaires et raisonnables à l'accomplissement de leur mission. Cela inclut l'accès au courrier électronique, à des panneaux d'affichage, des services de photocopie, Internet et le téléphone.
157. Outre le temps que les membres du CEE consacrent aux réunions, ils doivent avoir la possibilité de mener à bien les tâches et les responsabilités inhérentes à leur mandat (comme la préparation des réunions). Toute plainte émanant d'un Représentant peut être soumise à l'attention de la Direction Centrale et du Comité Restreint.
158. Les membres du Comité d'entreprise européen auront la possibilité de suivre des formations sans perte de salaire. Ces formations se dérouleront en lien avec les réunions annuelles. La Direction Centrale et le Comité Restreint débattront et conviendront des sujets à inclure au programme de la formation ainsi que des animateurs ou prestataires.

## **16. DURÉE DE L'ACCORD**

161. Le présent Accord est valable pour une période de trois (3) ans à compter de la date originale effective.
162. Si les parties au présent Accord le jugent nécessaire, celui-ci peut être amendé par consentement mutuel de la Direction Centrale et du CEE pendant sa période de validité. Le consentement des Représentants des Salariés sera considéré comme valablement donné si les membres du CEE marquent leur accord par une majorité de 2/3.
163. La Direction Centrale et le Comité Restreint, après un an d'application du présent Accord et à l'initiative du Comité Restreint, entameront un débat en toute bonne foi afin de réviser l'Accord et d'examiner la mesure dans laquelle ses dispositions satisfont les attentes des uns et des autres, sans que ni l'Entreprise ni les Représentants des Salariés

n'aient une quelconque obligation à convenir de changer les dispositions de l'Accord.

164. Dans l'éventualité où une Clause ou une Annexe du présent Accord ne serait pas valable, quelle qu'en soit la raison, celle-ci n'aura pas d'influence sur la validité de l'Accord dans son ensemble. Toute Clause jugée non recevable sera amendée conformément à la procédure décrite à l'article 16.2 ci-dessus.
165. Dans l'éventualité où l'Entreprise ou les Représentants des Salariés (sur la base d'une décision adoptée par une majorité des 2/3 (deux tiers)) désirent renégocier le présent Accord, ils devront le notifier à l'autre partie par écrit au moins 90 jours avant la date d'expiration. A défaut, l'Accord sera automatiquement renouvelé pour une période de trois (3) ans. Lors d'une période de renégociation (à savoir jusqu'à l'entrée en vigueur effective de tout nouvel accord/de tout accord révisé), l'Accord reste pleinement d'application et produit tous ses effets. Si, après une période de renégociation d'un an (pouvant être prolongée de 6 mois avec l'accord de la Société et d'une majorité des 2/3 (deux tiers) des Représentants des Salariés), les parties ne parviennent pas à un accord, un nouveau processus de GSN sera entamé.
166. Dans l'éventualité où l'Entreprise et les Entreprises contrôlées, en raison d'une diminution significative de leur personnel, ne correspondraient plus à la définition de groupe d'entreprises de dimension communautaire telle que définie par la Loi, l'Accord ne serait pas renouvelé comme stipulé à l'article 16.5.

## **17. STATUT JURIDIQUE ET RÉOLUTION DE CONFLITS**

171. Le présent Accord est négocié en vertu de l'article 6 de la Directive et est régi ainsi qu'interprété conformément à la Loi.
172. Les Parties consentent à travailler ensemble afin de garantir que les conflits ou les divergences qui proviennent de l'interprétation et du fonctionnement de cet Accord soient résolus par la consultation entre la Direction Centrale et le CEE.
173. Dans l'éventualité d'un échec de ce mécanisme interne pour résoudre le conflit, la Direction Centrale ou les Représentants des Salariés peuvent porter le litige devant un tribunal de la juridiction néerlandaise compétente.
174. La Direction Centrale s'assurera que les (futurs) Représentants des Salariés reçoivent une copie du présent accord ou de tout autre accord qui le remplacerait dans toutes les langues concernées.
175. La version anglaise du présent Accord fait autorité dans l'éventualité d'une divergence d'interprétation entre ses différentes versions.

Daté :

Représentants de la Direction Centrale

Les signataires du présent Accord confirment par la présente qu'ils sont pleinement habilités à donner leur assentiment aux termes du présent Accord.

---

Date :

Représentants du GSN

Les signataires du présent Accord confirment par la présente que

---

## **A nnexe 1 – Portée géographique**

La portée géographique couvre tous les pays qui font partie de la région européenne à la signature de l'accord :

Autriche

Belgique

Bosnie-Herzégovine

République de Macédoine

Bulgarie

Pays-Bas

Croatie

République tchèque

Danemark

Estonie

Finlande

France

Allemagne

Grèce

Royaume-Uni

Hongrie

Irlande

Islande

Italie

Lettonie

Lituanie

Malte

Norvège

Pologne

Portugal

Roumanie

Serbie

Slovaquie

Slovénie

Espagne

Suède

Suisse

## **Annexe 2 - Représentation des Pays à la date d'entrée en vigueur du présent Accord**

Pays sans Représentant direct des Salariés	Représenté par :
Belgique	Pays-Bas
Bosnie-Herzégovine	Croatie
Danemark	Islande
Estonie	Lituanie
Finlande	Islande
Lettonie	Lituanie
Macédoine	Serbie
Norvège	Islande
Slovénie	Croatie
Suède	Islande