

**ACCORD GROUPE RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN
DU GROUPE ACCENTURE**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société **Accenture Holdings France**, société par actions simplifiée au capital de 407 037 000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 477 832 612, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Christian Nibourel,

La société **Accenture SAS**, société par actions simplifiée au capital de 17.250.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 732 075 312, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Christian Nibourel,

La société **Accenture Technology Solutions**, société par actions simplifiée au capital de 37.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 445 088 057, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Vincent Delaporte,

La Société **Accenture Post Trade Processing**, société par actions simplifiée au capital de 250.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 792 687 097, dont le siège social est situé 11-13, Cours Valmy – 92800 Puteaux – La Défense, représentée aux fins des présentes par Monsieur Philippe Vidal,

La Société **Accenture Insurance Services**, société par actions simplifiée au capital de 2.200.026 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Versailles sous le numéro 403 917 511, dont le siège social est situé 40-44, rue Jean Mermoz – 78600 Maisons-Laffitte, représentée aux fins des présentes par Monsieur Eric Veron,

La Société **Accenture Product Lifecycle Services**, société par actions simplifiée au capital de 700.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lyon sous le numéro 410 254 973, dont le siège social est situé Parc Technologique Europarc – 1, place Berthe Morisot – Bâtiment 1 – 69800 Saint Priest, représentée aux fins des présentes par Monsieur Marc Thiollier,

Ci-après individuellement désignées la « Société » et collectivement les « Sociétés »,

D'UNE PART,

ou
JMB
AB

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe :

La F3C CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Groupe,

La SICSTI CFTC, représentée par Monsieur Jean-Marc Boulanger, Délégué Syndical,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Dalmasso, Délégué Syndical Groupe,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales »,

D'AUTRE PART,

Ci-après collectivement désignées les « Parties ».

PREAMBULE

Dans un environnement en constante évolution où la réglementation change et se précise, il est apparu important pour le groupe de revoir son organisation actuelle du temps de travail qui selon les entités remonte à plus de 10 ans afin de clarifier les situations et surtout d'harmoniser les solutions retenues. L'objet du présent Accord est donc de présenter un cadre d'organisation du temps de travail au sein du groupe. Cet accord vise également à concilier les objectifs de développement du groupe avec des conditions de travail favorables de nature à préserver la santé physique et mentale des collaborateurs et à répondre à leurs aspirations en leur permettant d'obtenir un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

En fonction des situations, le temps de travail est soit décompté en heures, sur une base annualisée ou dans le cadre d'un forfait hebdomadaire, soit en jours.

Les dispositions du présent Accord se substituent aux dispositions ayant le même objet des conventions ou accord conclus antérieurement ou postérieurement dans les Sociétés comprises dans le périmètre du présent Accord ainsi qu'aux décisions unilatérales/usages portant sur le même objet, en ce compris le procès-verbal de NAO d'Accenture SAS en date du 2 août 2006.

ow
JMB
MB

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PARTIE 1
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent Accord est applicable aux Sociétés du groupe Accenture en France. Les sociétés qui intégreront le groupe tel que défini au sens du comité de groupe auront la faculté d'adhérer au présent Accord. Cette adhésion se fera par une décision unilatérale de la société entrant dans le périmètre du groupe et accomplissement des formalités visées à l'article 3.1 de la Partie 6.

Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des sociétés visées ci-dessus à l'exception des cadres dirigeants (à partir du Career Level 4) non soumis à la réglementation sur la durée du travail.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les intérimaires entrent également dans le champ d'application du présent Accord, sous réserve de ce qui suit.

PARTIE 2
DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES DONT LA DUREE DU TRAVAIL EST
DECOMPTEE EN HEURES

Au sein du groupe, des salariés sont concernés par un décompte horaire de leur temps de travail.

TITRE 1. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES DONT LA DUREE DU
TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES SUR L'ANNEE

Les présentes dispositions ont pour objet de fixer les modalités selon lesquelles l'annualisation du temps de travail est organisée.

Article 1. Personnel concerné

Sont concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail les salariés n'ayant pas d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable.

Handwritten signatures:
JMB
PB

A titre d'information, il s'agit à ce jour des salariés relevant :

- des Career Levels 13 et 12 tous Career Track confondus ;
- des Career Levels 11 et 10 du Career Track Corporate Functions ;
- des Career Levels 11 à 8 qui sont rattachés au Delivery Center de Nantes ou à tout autre Delivery Center qui serait constitué dans un autre lieu et sur le même mode de fonctionnement (les salariés travaillent sur le site du Delivery Center et exceptionnellement chez les clients).

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les intérimaires relèvent des présentes dispositions sous réserve que la durée de leur contrat soit supérieure à 4 semaines. A défaut, ils seront soumis à la durée hebdomadaire légale de 35 heures.

Les salariés à temps partiel sont ceux dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Ils bénéficient des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables. Il est rappelé qu'ils ne bénéficient pas de JRTT.

Article 2. Période de référence

La période de référence annuelle est calée sur l'année fiscale, soit du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

Article 3. Durée du travail annuelle et durée de référence

La durée du travail des collaborateurs est annualisée, sur la base légale de 1.607 heures par an, incluant la journée de solidarité. Cette base est réduite à 1.592 heures à l'effet de prendre en compte les 2 JRTT supplémentaires alloués par année fiscale complète (cf. : présent article, alinéa 5 ci-dessous), de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de ces 2 JRTT supplémentaires ou aux fins d'une éventuelle régularisation.

La durée du travail au sein des Sociétés liées par le présent accord sera organisée sur la base d'un horaire hebdomadaire de référence de 37 heures.

Les heures de travail effectif réalisées au-delà de 35 heures par semaine sont compensées en cours de période de référence par des jours de récupération du temps de travail ou demi-journées de récupération du temps de travail (ou « JRTT »).

Il est entendu que les JRTT répondent à une logique d'acquisition. Ils ne sont acquis par le salarié qu'au fur et à mesure de la réalisation effective d'heures de travail au-delà de 35 heures par semaine, peu important que leur compte soit crédité en début de période de la totalité du nombre de JRTT.

Le nombre de JRTT sera modifié chaque année fiscale, selon les aléas du calendrier, étant précisé qu'une journée de repos par an est consacrée à la journée de solidarité qui est travaillée. Toutefois, la Direction s'engage à allouer 2 JRTT supplémentaires par année fiscale complète au décompte qui sera effectué chaque année au réel.

A titre d'exemple, pour l'année fiscale 2018, le nombre de JRTT s'élève à :

$$\begin{aligned}
 &365 \text{ j} - 104 \text{ j (weekend)} - 25 \text{ j (CP)} - 9 \text{ j (fériés ouvrés)} = 227 \text{ j} \\
 &227 \text{ j} / 5 \text{ j} = 45,4 \text{ semaines} \\
 &37 \text{ h} / 5 \text{ j} = 7,4 \text{ h / j} \\
 &45,4 \times 37 \text{ h} = 1.679,80 \text{ sur l'année fiscale 2018}
 \end{aligned}$$

ow
JMB
AB

$$1.679,80 \text{ h} - 1.607 \text{ h} = 72,80$$

$72,80 / 7,4 = 9,84$ JRTT auxquels s'ajoutent 2 jours de JRTT.

Il est convenu que si le calcul du nombre annuel de JRTT ne donne pas un nombre entier, le nombre de JRTT sera arrondi à la demi-journée supérieure. Ainsi, pour l'année fiscale 2018, le nombre de JRTT sera égal à 11,84 JRTT arrondis à 12 JRTT.

Le nombre de JRTT d'une année fiscale sur l'autre fera l'objet d'une information du Comité d'entreprise de chacune des Sociétés liées au présent accord et sera également communiqué à l'ensemble des salariés concernés en début d'année fiscale sauf pour les salariés embauchés en cours d'année.

Article 4. Impact des absences, arrivées et départs en cours de période de référence sur l'acquisition des JRTT

Les JRTT accordés aux termes de l'article 3 ci-dessus sont attribués sur l'année fiscale au prorata du temps de travail effectif sur l'année fiscale.

Pour des raisons de commodité, le salarié présent en début d'exercice fiscal est crédité de la totalité des jours de réduction du temps de travail dus.

En fin d'année fiscale, il est cependant regardé le nombre de jours qui auront été réellement acquis par le salarié en fonction de sa durée de travail effective au sens de la réglementation sur la durée du travail (cf. annexe 1 sur les cas d'absence). Si le salarié a bénéficié de jours de réduction du temps de travail qui ne lui étaient pas dus, les jours pris non dus seront imputés sur ses droits à congés payés. A défaut de jours de congés restant à prendre, le salaire correspondant aux jours de réduction du temps de travail sera déduit de sa rémunération dans la limite des règles applicables.

Pour les salariés embauchés en cours d'année fiscale, le nombre de JRTT est calculé au prorata du temps de présence depuis la date d'entrée dans la Société jusqu'au dernier jour de l'année fiscale au cours de laquelle il a été embauché. Ce calcul sert à déterminer les droits potentiels à JRTT à la date d'entrée. Une régularisation sera effectuée en fin d'année fiscale conformément à ce qui précède.

Pour les salariés quittant la Société en cours d'année, les mêmes règles que pour les salariés embauchés en cours d'année s'appliquent, la période de référence allant du 1^{er} septembre de l'année en cause à la date de sortie de la société. La régularisation prévue ci-dessus s'effectue dans le cadre du solde de tout compte.

Article 5. Modalité de prise des JRTT

Les JRTT sont à prendre par journée ou demi-journée sur la période de référence durant laquelle ils sont acquis, dont :

- 5 JRTT au maximum pris à l'initiative de la Société. Leur date exacte fait l'objet d'une information des Comités d'entreprise des Sociétés et est portée à la connaissance des salariés lors de la communication du nombre de JRTT au titre de cette année fiscale qui intervient au plus tard le 30 septembre ;
- Le solde pris à l'initiative du salarié, dans le respect des contraintes de service. Les demandes de prise de JRTT sont faites par le salarié dans les outils prévus à cet effet. L'acceptation de ces dates par la Société est bien évidemment

dm
JMB
AB

subordonnée à leur compatibilité avec les contraintes du service. Les Parties rappellent que la prise de JRTT ne doit pas se substituer à la prise de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés sur la période de prise des congés.

Les JRTT laissés à l'initiative des salariés sont pris selon les conditions de déclaration et de délais applicables aux congés payés.

Les JRTT laissés à l'initiative des salariés non pris au terme de l'année fiscale au cours de laquelle ils ont été acquis sont perdus. Pour éviter cette situation, si le salarié rencontre des difficultés pour poser des jours de RTT, il en fait part par écrit à son People Advisor de manière à établir un calendrier.

Article 6. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures de travail réalisées par un salarié à la demande expresse de son superviseur au-delà de 1592 heures par an, sous réserve des années bissextiles et du nombre de jours fériés ouvrés par année (à titre d'exemple : pour l'année fiscale 2018 le seuil de 1592 s'abaisse à 1591 heures).

La comptabilisation des heures effectuées par le salarié sur demande expresse de son superviseur intervient à la semaine. Sont alors considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 37 heures par semaine.

Les heures supplémentaires sont payées à la fin du mois qui suit celui au cours duquel elles sont réalisées. Il est précisé que les heures supplémentaires réalisées au cours d'une semaine civile qui commence à la fin d'un mois et se termine au début du mois suivant sont payées à la fin du mois qui suit celui au cours duquel la semaine civile en cause s'achève.

Les heures ainsi payées viennent en déduction des heures effectuées au-delà du seuil de déclenchement des heures mentionné au premier alinéa du présent article afin d'éviter qu'elles ne soient payées deux fois.

Par ailleurs, afin de ne pas pénaliser les salariés absents pour maladie après avoir accompli des journées de travail au-delà de l'horaire applicable, il est convenu que les heures qui auraient dû être accomplies selon l'horaire affiché seront prises en compte pour apprécier si des heures supplémentaires sont dues.

Enfin, les heures qui seraient accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article 1 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2 donnent automatiquement lieu à une contrepartie obligatoire en repos.

Article 7. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle n'est pas affectée par les JRTT pris. La rémunération est donc lissée chaque mois, sur la base de 151,67 heures, quel que soit le nombre d'heures réalisées au cours du mois.

Article 8. Conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, arrivés et départs en cours de période de référence

En cas d'absence indemnisée (à titre d'exemple : maladie, jours pour événements familiaux), les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là sont comptabilisées pour

Handwritten initials:
 JMB
 AB

l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence ou aux fins d'éviter une éventuelle régularisation. Pour autant, les heures ainsi comptabilisées ne sont pas qualifiées de temps de travail effectif, à l'exception des absences assimilées légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif. L'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence non indemnisée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée. Ces heures d'absence sont comptabilisées dans le compteur d'heures de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence ou aux fins d'éviter une éventuelle régularisation, lorsque celle-ci est une absence autorisée.

S'agissant des 2 JRTT supplémentaires alloués par année fiscale complète, il est précisé que les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ces jours-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de ces 2 JRTT supplémentaires ou aux fins d'une éventuelle régularisation.

A l'issue de la période de décompte, il est vérifié si l'horaire annuel a été respecté en tenant compte de ce qui précède. Si tel n'est pas le cas la rémunération du salarié est régularisée en fonction de son temps réel de travail effectif.

Article 9. Survie de la durée hebdomadaire de référence et du nombre de JRTT prévus par la modalité 1 de l'accord du 25 février 2000

Les salariés qui bénéficient de la modalité 1 de l'accord d'entreprise Accenture SAS d'aménagement et de réduction négociés du temps de travail signé le 25 février 2000 à la date d'entrée en vigueur du présent Accord peuvent conserver un horaire hebdomadaire de 39 heures et le bénéfice de 23 JRTT par année fiscale.

Les salariés qui bénéficient à la date d'entrée en vigueur du présent Accord d'un temps partiel sur la base de la modalité 1 de l'accord d'entreprise Accenture SAS d'aménagement et de réduction négociés du temps de travail signé le 25 février 2000 peuvent conserver cette organisation du temps de travail à chaque renouvellement du temps partiel.

Au 31 août de chaque année, les salariés concernés peuvent renoncer à l'horaire hebdomadaire et opter pour l'application du régime général prévu au présent titre.

TITRE 2. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES SOUMIS A UN FORFAIT HORAIRE HEBDOMADAIRE

Article 1. Personnel concerné

Sont concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail les salariés auxquels sont confiés des tâches dont la durée du travail hebdomadaire peut varier au-delà de 35 heures et ne peut être prédéterminée au-delà de 40 heures, notamment du fait des contraintes des projets.

an
JM3
AB

A titre d'information, à ce jour, il s'agit des salariés relevant des Career Levels 11 à 8 à l'exception des salariés relevant des Career Levels 11 à 8 rattachés à un Delivery Center et des salariés relevant des Career Levels 11 et 10 du Career track Corporate Functions.

Article 2. Durée du travail hebdomadaire

La durée du travail des collaborateurs concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail est établie sur la base d'un forfait hebdomadaire de 40 heures avec une garantie annuelle exprimée en nombre de jours travaillés s'élevant à 218 jours par année fiscale complète incluant la journée de solidarité.

Afin de respecter ce plafond de 218 jours travaillés sur l'année fiscale, les salariés concernés bénéficient de jours de repos dont le nombre sera modifié chaque année fiscale, selon les aléas du calendrier et des jours fériés qui seront chômés dans la société.

A titre d'exemple, le nombre de jours de repos pour l'année fiscale 2018 s'élève à :

$$365 \text{ j} - 104 \text{ (weekend)} - 25 \text{ (CP)} - 9 \text{ j (fériés ouvrés)} = 227 \text{ j}$$

$$227 \text{ j} - 218 \text{ j} = 9 \text{ jours de repos}$$

La Direction s'engage à allouer au minimum 10 jours de repos par année fiscale.

Article 3. Impact des absences, arrivées et départs en cours de période de référence

Les jours de repos accordés aux termes de l'article 2 ci-dessus sont attribués sur l'année fiscale.

Les jours d'absence indemnisés (à titre d'exemple maladie, jours pour événements familiaux, jours d'ancienneté, handicap) ainsi que les jours d'absence non indemnisés mais autorisés ne peuvent être récupérés de sorte que le nombre de jours travaillés est réduit d'autant, sans pour autant que les jours d'absence soient considérés comme du temps de travail effectif, à l'exception des absences assimilées légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif au sens de la durée du travail et dont une liste non-exhaustive figure en annexe 1 du présent Accord.

Pour les salariés embauchés en cours d'année fiscale, le nombre de jours de repos est calculé au prorata du temps de présence depuis la date d'entrée dans la Société jusqu'au dernier jour de l'année fiscale au cours de laquelle il a été embauché.

Pour les salariés quittant la Société en cours d'année fiscale, les mêmes règles que pour les salariés embauchés en cours d'année s'appliquent, la période de référence allant du 1^{er} septembre de l'année en cause à la date de sortie de la Société.

Les Parties rappellent que la prise des jours de repos ne doit pas se substituer à la prise de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés sur la période de prise des congés.

Article 4. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies entre la 36^{ème} et la 40^{ème} heure sont incluses dans le forfait. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 40^{ème} heure ouvrent droit soit à une majoration de salaire, soit à l'attribution d'un repos compensateur équivalent dans les conditions prévues à l'article 3 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2.

ow
JMB
AB

Les heures qui seraient accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article 1 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2 donnent automatiquement lieu à une contrepartie obligatoire en repos.

La comptabilisation des heures supplémentaires réalisées au-delà du forfait hebdomadaire intervient à la semaine. Afin de ne pas pénaliser les salariés absents pour maladie après avoir accompli des journées de travail au-delà de l'horaire applicable, il est convenu que les heures qui auraient dû être accomplies selon l'horaire affiché seront prises en compte pour apprécier si des heures supplémentaires sont dues.

Les heures supplémentaires réalisées au-delà du forfait hebdomadaire sont payées à la fin du mois qui suit celui au cours duquel elles sont réalisées. Il est précisé que ces heures supplémentaires si elles sont réalisées au cours d'une semaine civile qui commence à la fin d'un mois et se termine au début du mois suivant sont payés à la fin du mois qui suit celui au cours duquel la semaine civile en cause s'est achevée.

Les heures ainsi payées viennent en déduction des quotas d'heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations de 20% ou 30 % prévues à l'article 2 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2. Toutefois, une régularisation sera effectuée dans le respect des dispositions légales pour les salariés embauchés ou quittant la Société en cours d'année fiscale en fonction du volume d'heures réellement effectuées.

Article 5. Modalités de prise des jours de repos

Les jours de repos sont à prendre par journée ou demi-journée entre le 1^{er} septembre de l'année N et le 31 août de l'année N+1 à l'initiative du salarié et sous réserve du bon fonctionnement du service. Ces jours sont pris selon les conditions de déclaration et de délais applicables aux congés payés.

Si le salarié rencontre des difficultés pour poser des jours de repos, il en fait part par écrit à son People Advisor de manière à établir un calendrier.

Les jours de repos non pris au terme de l'année fiscale au cours de laquelle ils ont été acquis sont à la demande du salarié :

- soit monétisés sur la paie de septembre de l'année N+1 et ouvrent droit aux majorations prévues à l'article 2 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2,
- soit pris au plus tard le 30 novembre de l'année N+1.

Les Parties rappellent que la prise de jours de repos ne doit pas se substituer à la prise de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés sur la période de prise des congés.

Article 6. Rémunération

La rémunération mensuelle est forfaitaire et comprend les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du forfait, soit jusqu'à la 40^{ème} heure.

La rémunération annuelle des salariés concernés est au moins égale à 115% du minimum conventionnel de leur catégorie.

Article 7. Temps réduit

Les salariés dont la durée du travail contractuelle serait réduite en deçà de 40 heures hebdomadaire verraient leur rémunération réduite à due concurrence.

AB JMB

TITRE 3. DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALAIRES DONT LA DUREE DU TRAVAIL EST DECOMPTEE EN HEURES

CHAPITRE 1. CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES – MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES – CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS – REPOS COMPENSATEUR EQUIVALENT

Article 1. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite du contingent annuel fixé à 390 heures annuelles.

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du Comité d'entreprise.

Pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est prévu le dispositif suivant :

- Tout salarié ayant accompli au moins 130 heures supplémentaires sur l'année fiscale, à l'exception des salariés relevant des dispositions du titre 2 ci-dessus, bénéficie d'un entretien avec son people advisor sur sa charge de travail et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- Tout salarié ayant accompli au moins 260 heures supplémentaires sur l'année fiscale bénéficie d'un entretien supplémentaire avec son people advisor sur sa charge de travail et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que d'une visite médicale.

Article 2. Majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires des salariés dont la durée du travail est décomptée en heures sont majorées dans les conditions suivantes :

- Majoration de salaire de 10% pour les 130 premières heures ;
- Majoration de salaire de 20% pour les heures entre la 131^{ème} et la 260^{ème} ;
- Majoration de salaire de 30% pour les heures entre la 261^{ème} et la 390^{ème} ;
- Majoration de salaire de 50% pour les heures au-delà de la 390^{ème}.

Article 3. Repos compensateur équivalent

Le remplacement (ou récupération) de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires accomplies, selon les cas, au-delà de 37 heures pour les salariés relevant du titre 1 ci-dessus, ou de 40 heures pour les salariés relevant du titre 2 ci-dessus, par semaine et des majorations s'y rapportant par un repos compensateur équivalent est possible.

Le repos compensateur équivalent est pris par le salarié après accord de son superviseur ou imposé par la Société.

CW
JMB
AB

Le droit à repos est réputé ouvert au salarié dès que la durée de ce repos atteint l'équivalent de la durée de référence d'une journée de travail.

Le repos compensateur équivalent est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve que des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes de repos compensateurs équivalents et de contreparties obligatoires en repos puissent être simultanément satisfaites. Dans ce cas, les demandeurs sont départagés selon l'ordre de priorité suivant :

- 1° Les demandes déjà différées ;
- 2° La situation de famille ;
- 3° L'ancienneté dans l'entreprise.

Article 4. Contrepartie obligatoire en repos

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent fixé à l'article 1 ci-dessus est fixée à 100%.

Le droit à repos est réputé ouvert au salarié dès que la durée de ce repos atteint l'équivalent de la durée de référence d'une journée de travail.

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve que des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes de contreparties obligatoires en repos ou de repos compensateurs équivalents puissent être simultanément satisfaites. Dans ce cas, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1° Les demandes déjà différées ;
- 2° La situation de famille ;
- 3° L'ancienneté dans l'entreprise.

CHAPITRE 2. LIMITE JOURNALIERE, HEBDOMADAIRE ET REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Article 1. Limite maximale quotidienne

La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne pourra excéder 10 heures.

Toutefois, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, la durée maximale quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures maximum.

Article 2. Limite maximale hebdomadaire

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 8 semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures.

du
JMB
AB

Article 3. Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien est au moins égal à 11 heures consécutives. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues ci-dessus (article L. 3132-2 du Code du travail).

Article 4. Répartition des horaires de travail

La durée du travail est répartie sur 5 jours du lundi au vendredi. Les salariés pourront être amenés à travailler le samedi voire le dimanche dans le respect des dispositions légales, sans pour autant pouvoir travailler plus de 6 jours consécutifs.

CHAPITRE 3. CONTROLE ET SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

La Direction s'engage à ce qu'un système de contrôle et de suivi du temps de travail soit toujours en place.

PARTIE 3

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES SOUMIS A UN FORFAIT ANNUEL EN JOURS

CHAPITRE 1. FORFAIT ANNUEL EN JOURS TRAVAILLES

Article 1. Personnel concerné

Sont concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

A titre d'information, à ce jour, sont ainsi concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail les salariés relevant des Career Levels 7 à 5, dans le respect des dispositions de l'article 4.1 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, de la convention collective Syntec.

Article 2. Période de référence

La période de référence annuelle est calée sur l'année fiscale, soit du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

AN
AMB
AB

Article 3. Nombre de jours travaillés

La durée du travail est établie pour les salariés visés à l'article 1 du présent chapitre sur la base d'un forfait annuel exprimé en jours travaillés. Le nombre de jours de travail est fixé à :

218 jours par année fiscale complète, incluant la journée de solidarité

Afin de respecter les plafonds de jours travaillés mentionnés ci-dessus, les salariés autonomes bénéficient de jours de repos dont le nombre sera modifié chaque année fiscale, selon les aléas du calendrier, étant précisé qu'une journée de repos par année fiscale est consacrée à la journée de solidarité.

A titre d'exemple, le nombre de jours de repos pour l'année fiscale 2018 s'élève à :

- Pour les salariés dont le plafond est fixé à 218 jours travaillés :

365 j – 104 jours (weekend) – 25 j (CP) – 9 j (fériés ouvrés) – 218 j = 9 jours de repos

La Direction s'engage à allouer au minimum 10 jours de repos par année fiscale.

Article 4. Modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées

Le décompte des journées et demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées et demi-journées de repos se fait dans le cadre des outils en place. Il est rappelé qu'une demi-journée équivaut à 4 heures et une journée à 8 heures.

Dans le cadre de l'application du présent article, est considérée comme une demi-journée une matinée ou un après-midi.

De façon régulière, la Direction communique auprès du personnel sur les jours restant à prendre.

Article 5. Modalité de prise des jours de repos

Les jours de repos sont à prendre par journée ou demi-journée entre le 1^{er} septembre de l'année N et le 31 août de l'année N+1 à l'initiative du salarié et sous réserve du bon fonctionnement du service. Ces jours sont pris selon les conditions de déclaration et de délais applicables aux congés payés.

Les Parties rappellent que la prise de jours de repos ne doit pas se substituer à la prise de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés sur la période de prise des congés.

Article 6. Rémunération

La rémunération mensuelle n'est pas affectée par les jours ou demi-journées de repos pris par le salarié.

Article 7. Absences

Les jours d'absence indemnisés (à titre d'exemple maladie, jours pour événements familiaux, jours d'ancienneté, handicap) ainsi que les jours d'absence non indemnisés mais autorisés ne peuvent être récupérés de sorte que le nombre de jours travaillés est réduit d'autant, sans pour autant que les jours d'absence soient considérés comme du temps de travail effectif, à l'exception des absences assimilées légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif au sens de la durée du travail et dont une liste non-exhaustive figure en annexe 1 du présent Accord.

du
JMB
AB

L'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée.

A l'issue de la période de décompte, il est vérifié si le forfait annuel est respecté en tenant compte de ce qui précède. Si tel n'est pas le cas, la rémunération du salarié est régularisée.

Article 8. Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le forfait travaillé et le nombre de jours de repos sont revus prorata temporis.

Article 10. Entretien de suivi

Pour s'assurer du respect de la durée des repos quotidien et hebdomadaire susvisés et plus largement d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des cadres autonomes, la charge de travail ainsi que l'organisation du travail de chaque salarié autonome est régulièrement appréciée et fait l'objet d'un suivi régulier.

Dans ce cadre, lors de l'entretien de mi année ainsi que lors de l'entretien annuel de fin d'année, une partie de l'entretien est consacrée à la charge individuelle de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sur sa rémunération.

Article 11. Alerte

Lors de l'enregistrement de ses temps à l'aide de l'outil prévu à cet effet, il appartient au salarié de déclarer ses repos quotidien et hebdomadaire. Une fois par mois, un reporting automatique est adressé à la Direction des ressources humaines faisant état des situations de non-respect. Sur la base de ce reporting, les People Advisor en sont informés. Il leur appartient alors de prendre attache avec le salarié et le superviseur concernés afin d'identifier les raisons du non-respect et de mettre en place le cas échéant les mesures correctives.

Par ailleurs, au-delà de cette alerte électronique, chaque salarié est tenu d'informer son superviseur et le cas échéant son People Advisor des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail. En cas de difficulté inhabituelle portant sur l'organisation ou la charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant qui recevra le salarié dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte-rendu écrit et d'un suivi.

Si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié en forfait annuel en jours et/ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un entretien avec le salarié sans attendre l'entretien de mi année ou l'entretien annuel. Au cours de cet entretien, les intéressés examineront la charge de travail du salarié, l'organisation de son travail et l'amplitude de ses journées d'activité et ce, de manière à trouver ensemble une solution.

CM
JMB
AB

CHAPITRE 2. FORFAIT ANNUEL EN JOURS REDUIT

La rémunération des salariés soumis à un forfait annuel en jours réduit est réduite à due proportion du nombre de jours non travaillés au cours de l'année fiscale.

PARTIE 4**DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIES EN DECOMPTE HEURE ET DECOMPTE JOUR****CHAPITRE 1. REPOS QUOTIDIEN, HEBDOMADAIRE ET DROIT A LA DECONNEXION****Article 1. Repos quotidien**

Conformément aux dispositions légales, le repos quotidien est au moins égal à 11 heures consécutives. Il est pris en principe sur la plage 21 heures – 8 heures. Cette plage est rappelée dans les communications faites par la Direction aux fins de sensibiliser les salariés sur leurs droits et obligations.

Enfin, il appartient également aux salariés lors de l'enregistrement de ses temps sur les outils mis en place à cet effet de préciser s'il a respecté son repos quotidien.

Article 2. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues ci-dessus. Il doit en tout état de cause être pris sur la plage correspondant au samedi 19 heures jusqu'au lundi 7 heures, sauf travail le dimanche. Cette plage est rappelée dans les communications faites par la Direction aux fins de sensibiliser les salariés sur leurs droits et obligations.

Enfin, il appartient également aux salariés lors de l'enregistrement de ses temps sur les outils mis en place à cet effet de préciser s'il a respecté son repos hebdomadaire.

Article 3. Droit à la déconnexion

Les dispositions relatives au droit à la déconnexion sont précisées dans l'accord du 12 Juillet 2017 relatif au droit à la déconnexion au sein du groupe Accenture.

Handwritten signature and initials:
JMB
AB

CHAPITRE 2. LES JOURS FÉRIÉS

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- Le 1^{er} janvier ;
- Le lundi de Pâques ;
- Le 1^{er} mai ;
- Le 8 mai ;
- Le jeudi de l'Ascension ;
- Le lundi de Pentecôte ;
- Le 14 juillet ;
- L'Assomption ;
- La Toussaint ;
- Le 11 novembre ;
- Le jour de Noël.

Pour les salariés régis par le droit local alsacien mosellan, sont ajoutés 2 jours fériés supplémentaires (le vendredi de Pâques et le 26 décembre) qui ne réduisent pas le nombre de jours de RTT ou jours de repos.

Seul le 1^{er} mai est jour férié et chômé. Il appartient à la Direction de préciser chaque année par note de service les jours fériés chômés.

Les jours fériés identifiés comme chômés et qui peuvent être travaillés, avec l'accord préalable du superviseur, ouvrent droit, au choix du salarié, à une majoration de salaire de 150% prise sous forme de repos ou compensée financièrement.

Le choix doit être porté à la connaissance de la Société préalablement à l'accomplissement du travail le jour férié. A défaut de choix, le travail le jour férié fait l'objet d'un paiement, qui intervient sur le bulletin de paie du mois qui suit celui au cours duquel le jour férié a été travaillé.

PARTIE 5 TRAVAIL DE NUIT

Article 1. Justifications du recours au travail de nuit

Le travail de nuit au sein des Sociétés est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, en raison des besoins des clients et en particulier :

- Les bascules et les migrations informatiques ;
- Les montées en version de logiciels ;
- Les mises en production ;

ON JMB
AB

- Un support à l'exploitation, la maintenance et la supervision d'un système informatique dans le cadre d'une montée en charge considérable de l'utilisation suite à une campagne particulière.

Les interventions peuvent également concerner les travaux de sécurité et/ou de maintenance des locaux ne pouvant être exécutés pendant les heures d'ouverture des établissements pour les besoins propres des Sociétés (électricité, eau, climatisation, produits toxiques, etc.).

Article 2. Salariés concernés

Sous réserve des justifications ci-dessous, seuls sont concernés les salariés dont temps de travail est décompté en heures dès lors qu'il leur est demandé par écrit par leur superviseur d'effectuer un travail de nuit.

Article 3. Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

La plage de travail de nuit comprend les heures de travail effectuées entre 22 heures et 7 heures du matin.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- Au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures du matin ;
- Ou, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures.

Article 4. Contreparties

Article 4.1 Repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient, d'un repos compensateur équivalent effectué de nuit.

Article 4.2 Contrepartie financière

Les heures de travail effectuées sur la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures ouvrent droit à une majoration du salaire de base égale à 50%, cette majoration s'ajoute aux majorations prévues pour les heures supplémentaires, que le salarié soit ou non qualifié de travailleur de nuit.

Article 5. Autres mesures

Les Sociétés portent une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

Un temps d'échange est réservé au cours de l'entretien annuel pour aborder l'articulation de l'activité professionnelle nocturne avec la vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Les Sociétés s'assurent que les salariés concernés disposent d'un moyen de transport pour rejoindre leur domicile à l'heure de fin de poste / bénéficieront d'un parking / bénéficient d'une prise en charge des frais de taxis.

Les Sociétés s'engagent à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle des collaborateurs travaillant de nuit.

W JMB
AB

De même, dans le cadre de l'accord sur l'égalité homme-femme, il est traité de la question des travailleurs de nuit.

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes est observé de telle sorte que le temps de travail continu ne puisse pas atteindre plus de 6 heures.

PARTIE 6

DISPOSITIONS FINALES

Article 1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018, après accomplissement des formalités de dépôt auprès de la Direccte compétente et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Article 2. Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Les Parties signataires du présent Accord conviennent de réunir une Commission de Suivi composée de 3 personnes par Partie signataire pour faire un premier bilan de l'application du présent Accord à l'issue des 3 premiers mois d'application. Par la suite, les Parties conviennent que les dispositions du présent Accord font l'objet d'un suivi au moins semestriel.

A cet effet, les Parties disposeront a minima des informations suivantes, sous la forme d'un suivi :

- Des heures supplémentaires,
- Des jours travaillés,
- Du travail de nuit,
- Des JRTT, jours de repos et congés payés.

Article 3. Adhésion, révision et dénonciation de l'accord

Article 3.1 Adhésion à l'Accord

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans les Sociétés ainsi que tout employeur, qui n'est pas signataire du présent Accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion devra également être notifiée, dans un délai de 8 jours calendaires, par lettre recommandée avec avis de réception, aux Parties signataires.

L'adhésion produira effet au lendemain de la date de son dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la Direccte, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

ON
AMB

AB

Article 3.2 Révision de l'Accord

Le présent Accord pourra faire l'objet d'une révision dans un délai de 3 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre Partie.

Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative des Sociétés dans les 2 mois qui suivront la première présentation de cette lettre, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations sur le rachat des jours de repos, sur les modalités du temps partiel ou réduit, sur les conditions et l'indemnisation des astreintes et du travail du dimanche, sur l'extension de la période de prise des jours de congés payés ainsi que sur l'équivalence entre les Career Levels Accenture et les coefficients de la convention collective Syntec. Les syndicats représentatifs au niveau du groupe Accenture seront invités à négocier au plus tard le 16 octobre 2017. Au cas où la Direction n'aurait pas ouvert les négociations à cette date, les négociations s'engageront obligatoirement dans les quinze jours qui suivront la demande d'une Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe.

Article 3.3 Dénonciation de l'Accord

Le présent Accord pourra être dénoncé dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur et moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La Partie signataire qui dénoncera le présent Accord devra en informer l'autre Partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception et procéder aux formalités de publicité requises.

Article 4. Formalités, publicité, notification et dépôt

Un exemplaire original du présent Accord est établi pour chaque Partie.

Par ailleurs, le présent Accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les Sociétés et non signataires de celui-ci.

Le présent Accord est porté à la connaissance des salariés de la Société par voie d'affichage (le cas échéant, par intranet). Une copie de celui-ci sera déposée auprès de l'OPNC Syntec.

Le présent Accord sera déposé par la partie la plus diligente :

- En 2 exemplaires signés à la Direccte dont relève le siège des Sociétés, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail ; et
- En 1 exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent, selon les modalités en vigueur prévues par l'article D. 2231-2 Code du travail.

Handwritten signatures and initials:
 OM
 JMB
 AB

Fait en sept exemplaires originaux.

A Paris, le 31/08/2017 ;

Pour les Sociétés du **groupe Accenture France**



Monsieur Christian Nibourel

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** :

La **F3C-CFDT**, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical groupe

La **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Eric Dalmasso, Délégué Syndical groupe

PO: Alexandre Bugeaud



La **SICSTI-CFTC**, représentée par Monsieur Jean-Marc Boulanger, Délégué Syndical



ANNEXE 1

Les absences assimilées à du temps de travail effectif au sens de la durée du travail ouvrant droit à l'acquisition de jours de réduction du temps de travail :

- Période de préavis dispensée par l'employeur en l'état de la jurisprudence de la Cour de Cassation ;
- Contrepartie obligatoire en repos ;
- Repos compensateur équivalent ;
- Crédit d'heures des représentants du personnel.

Les absences suivantes, sans que cette liste ne soit exhaustive, n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours de réduction du temps de travail :

- Congés payés ;
- JRTT ou jours de repos ;
- Jours fériés ;
- Congés pour événements familiaux ;
- Congé maternité ;
- Congé d'adoption ;
- Congé paternité ;
- Congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation économique des membres des comités d'entreprise, congé de formation des membres des CHSCT, congé de formation juridique des conseillers prud'homaux ;
- Période d'absence pour maladie.

ANNEXE 2

PV NAO Accenture SAS du 2 août 2006

CM
JMB
AB

PROCES-VERBAL
SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

(concernant le volet temps de travail de la NAO)

A l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux articles L 132-27 et suivants du code du travail (réunions de négociation en date des 5 avril et 3 mai 2006), il a été convenu ce qui suit entre :

La société ACCENTURE SAS, Société par Actions Simplifiée au capital de 17.250.000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés du Tribunal de Commerce de Paris sous le numéro B 732 075 312 et dont le siège social est sis 118 avenue de France à Paris (75636 CEDEX 13), représentée par **Monsieur Pierre Nanterme** en sa qualité de **Président**,

(Ci-après désignée « **ACCENTURE** » ou « la Société »)

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives présentes au sein d'Accenture au sens de l' article L 423-2 du Code du travail :

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Pigal, Délégué syndical central,



La CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué syndical central,



La CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan, Délégué syndical central.



La CGT, représentée par Madame Nayla Glaise, Déléguée syndicale centrale.



D'AUTRE PART,

On
JMB
AB

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

1. Travail le dimanche et astreintes

Les Organisations Syndicales Représentatives ont présenté leurs différentes demandes en termes de temps de travail lors de la réunion du 5 septembre 2005 et un planning de réunions a été fixé afin d'aborder l'ensemble des thèmes.

Aux termes de ces réunions, il a été convenu que les sujets relatifs au travail le dimanche et aux astreintes seront traités au sein d'accords collectifs spécifiques.

2. Temps partiel / dispense d'activité et jours de repos

Par ailleurs, les organisations syndicales représentatives ont convenu qu'il était nécessaire d'assouplir les modalités du temps partiel et de la dispense d'activité en vue d'offrir aux salariés la possibilité de bénéficier de jours d'absence supplémentaires. En conséquence, l'octroi de jours d'absence supplémentaires s'effectuera dans les conditions ci-après décrites.

Modalités 1 de l'Accord de réduction du temps de travail

Actuellement, les salariés relevant de la modalité 1 de l'Accord sur l'aménagement du temps de travail exerçant leur activité à temps partiel (temps de travail hebdomadaire inférieur à 35 heures par semaine) ne bénéficient pas de jours de RTT.

Les parties au présent Accord ont convenu qu'il était souhaitable que ces salariés puissent adapter leur temps de travail ou leur rémunération en vue de pouvoir bénéficier de jours d'absence supplémentaires.

Ainsi, il est convenu que les salariés à temps partiel puissent choisir :

- soit d'allonger leur durée journalière de travail afin de pouvoir bénéficier de jours d'absence supplémentaires correspondant à la différence du temps travaillé, dans un maximum de 10 jours/an ;
- soit de maintenir la durée actuelle du travail avec minoration de la rémunération en contre partie de l'octroi de jours d'absence supplémentaires équivalents, dans un maximum de 10 jours/an.
- soit de maintenir leur durée actuelle de travail et leur rémunération.

Modalités 3 et 4 de l'Accord de réduction du temps de travail

Actuellement, les salariés relevant des modalités 3 et 4 de l'Accord sur l'aménagement du temps de travail bénéficiant d'une dispense d'activité contractuelle ne bénéficient pas de jours de RTT.

Les parties au présent accord ont convenu qu'il était souhaitable que ces salariés puissent adapter leur dispense d'activité en vue de pouvoir bénéficier de jours d'absence supplémentaires.

N/
JMB
AB

Ainsi, il est convenu que ces salariés :

- puissent choisir de réduire leur rémunération au prorata du nombre de jours d'absence souhaité ;
- ou de maintenir leur durée actuelle de travail ainsi que leur rémunération.

La NAO sur le temps de travail, pour la FY06, a été cloturée le 3 mai 2006.

ARTICLE 2 : DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence d'Accenture, des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L132-10 et L135-7 du Code du travail.

Le présent Accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Cet Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être revu en cas de modifications significatives de la structure ou des effectifs de l'un ou plusieurs des établissements.

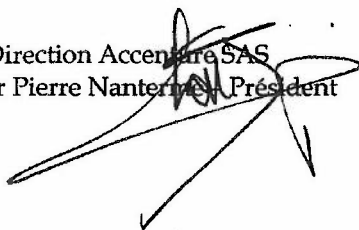
ARTICLE 3 : PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent Accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent Accord sera affiché sur le site intranet de la société.

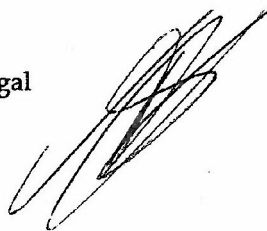
Fait à Paris, le 2 Août 2006, en sept exemplaires.

Pour la Direction Accenture SAS
Monsieur Pierre Nanterme, Président



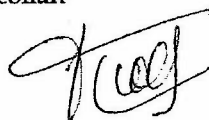
a ✓
JMB
AB

Pour la CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Pigal



Pour la CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza

Pour la CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan



Pour la CGT, représentée par Madame Nayla Glaise