

**Accord de Groupe Accenture à Durée indéterminée relatif à l'organisation du travail à temps partiel ou réduit et à la prise de 5 jours de RTT et jours de repos sur la période comprenant le 25 décembre et le 1er janvier.**

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 Guyonnet,

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,

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

**D'UNE PART,**

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du groupe :

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

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

La Fédération CGT Sociétés d'Etudes, représentée par Madame Yamina Nebhi, Déléguée Syndicale Groupe,

Le SICSTI CFTC, représentée par Madame Annick Mersni, Déléguée Syndicale, 

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales »,

**D'AUTRE PART,**

Ci-après collectivement désignées les « Parties ».

## Préambule

Dans le prolongement de l'accord à durée indéterminée relatif à l'aménagement du temps de travail au sein du Groupe Accenture signé le 31 août 2017, le présent accord a pour objet de fixer les modalités de recours, à la demande du salarié, à un temps partiel ou forfait réduit et de fixer les modalités de prise des jours de RTT et jours de repos, dans la limite de 5 jours maximum, sur la période comprenant le 25 décembre et le 1er janvier.

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes dispositions conventionnelles, mesures unilatérales ou usages qui seraient contraires à l'objet et à l'effet des dispositions du présent accord.

### Partie 1 : Champs d'application de l'accord

Le présent Accord est applicable aux Sociétés du groupe Accenture en France. Les sociétés d'ores et déjà membres du groupe mais non signataires du présent accord et 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 comprise dans le périmètre du groupe et l'accomplissement des formalités visées à l'Article 3 de la Partie 4 du présent accord.

Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des sociétés visées.

### Partie 2 : Temps partiel et forfait réduit

#### Titre 1 : Temps partiel

##### Article 1 : Définition

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- A la durée légale du travail soit 35 heures par semaine ;
- A la durée mensualisée résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail soit 151,67 heures par mois ;
- A la durée de travail annualisée résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607h.

Etant entendu que les durées légales mentionnées ci-dessus ne portent pas préjudice de la durée maximale annualisée de 1592 heures garantie à l'Article 3 du Titre 1 de la Partie 2 de l'accord de groupe relatif à l'aménagement du temps de travail signé le 31 août 2017.

Pour rappel les stagiaires, apprentis et contrats d'apprentissage ne sont pas concernés.

##### Article 2 : Demande du salarié, durée, acceptation et refus

Pour toute demande de temps partiel initiale ou une prolongation, le salarié adresse sa demande au service de la gestion du personnel de sa Société et par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé ou remise en main propre).

La demande précise la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

Le salarié à temps plein qui souhaite passer à temps partiel ou le salarié à temps partiel qui souhaite reprendre un emploi à temps plein est prioritaire pour l'attribution d'un emploi de même catégorie professionnelle ou équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance du salarié demandeur la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande doit être adressée au moins 2 mois avant la date de démarrage du temps partiel. La demande précise la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

L'employeur doit répondre dans un délai d'un mois qui suit la demande du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur peut refuser la demande du salarié, son refus peut être justifié uniquement par l'une des raisons suivantes :

- L'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ;
- L'employeur peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le salarié passant à temps partiel après accord de l'employeur signe un avenant à son contrat de travail qui précisera notamment la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

### **Article 3 : Durée de travail**

Le salarié à temps partiel doit respecter une durée minimale de travail. Cette durée minimale de travail est fixée à

- 24 heures par semaine (ou la durée mensualisée équivalente, soit 104 heures), cette durée peut être réduite jusqu'à 20 heures par semaine conformément aux dispositions légales.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à une heure.

### **Article 4 : Rémunération**

La rémunération du salarié à temps partiel est calculée au *pro rata* de sa durée du travail.

Elle est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise (compte tenu de la durée de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise).

La rémunération peut être lissée, ce qui permet d'assurer une rémunération fixe et régulière aux salariés dont l'horaire varie au cours de l'année.

## **Article 5 : Heures complémentaires**

Tout salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires.

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans les limites légales et sans préjudice des dispositions conventionnelles.

L'employeur ne peut demander à un salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires qui auraient pour effet de porter la durée de travail accomplie au niveau de la durée légale du travail.

### Rémunération des heures complémentaires

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire. Le taux de majoration d'une heure complémentaire est fixé conformément à la loi et sans préjudice des dispositions conventionnelles.

### Droit au refus du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures s'il est informé moins de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

## **Article 6 : Jours de RTT**

Le temps partiel n'ouvre pas de droit à Jours de RTT

## **Titre 2 : Forfait horaire hebdomadaire et forfait annuel en jours réduits**

### **Article 1 : Forfait horaire hebdomadaire réduit - Personnels concernés**

Sont concernés les salariés en CDI ou CDD relevant d'un forfait horaire hebdomadaire de temps de travail défini au Titre 2 de la Partie 2 de l'accord de groupe relatif à l'aménagement du temps de travail signé le 31 août 2017 dont le forfait est inférieur à 40 heures par semaine.

Les stagiaires, apprentis et contrats d'apprentissage ne sont pas concernés.

### **Article 2 : Forfait annuel en jours réduit – Personnels concernés**

Sont concernés les salariés relevant des Careers Levels 7 à 5 dont le forfait annuel en jours est inférieur à 218 jours (hors congés conventionnels).

## **Article 3 : Dispositions communes au forfait horaire hebdomadaire et au forfait annuel en jours réduits**

### **3.1 Demande du salarié, durée, acceptation et refus**

Pour toute demande de forfait horaire hebdomadaire et forfait annuel en jours réduits initiale ou une prolongation, le salarié adresse sa demande au service de la gestion du personnel de sa Société et par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé ou remise en main propre).

La demande précise la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire hebdomadaire ou nouveau forfait jours.

La demande doit être adressée au moins 2 mois avant la date de démarrage du forfait horaire hebdomadaire ou forfait annuel en jours réduit.

L'employeur doit répondre dans le moins qui suit la demande du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur peut refuser la demande du salarié, son refus peut être justifié uniquement par l'une des raisons suivantes :

- L'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ;
- L'employeur peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le salarié passant en forfait horaire hebdomadaire réduit après accord de l'employeur signe un avenant à son contrat de travail qui précisera notamment la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Le salarié passant en forfait jours réduit après accord de l'employeur signe un avenant à son contrat de travail qui précisera notamment le nombre de jours travaillés.

### **3.2 Rémunération**

La rémunération des salariés en forfait horaire hebdomadaire réduit et en forfait jours réduit est calculée au *prorata* de leur durée effective de travail sur la base de leur rémunération forfaitaire annuelle à temps plein.

### **3.3 Jours de Repos**

Les passages à un forfait horaire hebdomadaire et forfait annuel en jours réduits ne portent pas préjudice au minimum de 10 jours de repos sur l'année fiscale prévu par l'Article 2 du Titre de la Partie 2 et par l'Article 3 du Chapitre 1 de la Partie 3 de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein du groupe Accenture signé le 31 août 2017.

### **Titre 3 : Congés payés**

Les salariés à temps partiel, forfait hebdomadaire réduit et forfait annuel en jours réduit bénéficient de la même durée de congé que les salariés à temps plein (soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur). Il en va de même pour les congés conventionnels.

L'indemnité de congés payés est calculée selon les mêmes règles que pour les salariés à temps plein.

### **Partie 3 : Modalité de prise des jours de RTT et jours de repos, dans la limite de 5 jours maximum, sur la période comprenant le 25 décembre et le 1er janvier**

Pour tous les salariés (à temps plein en forfaits horaires annualisés, en forfaits horaires hebdomadaires et en forfaits jours), les jours de RTT ou les jours de repos sont positionnés, dans la limite de 5 jours maximum, sur la période comprenant le 25 décembre et le 1er janvier.

En conséquence les salariés à temps partiel définis au Titre 1 de la Partie 2 du présent accord, se voient octroyer des jours d'absences rémunérées dans la limite de 5 jours maximum, sur la période comprenant le 25 décembre et le 1er janvier.

Pour tous les autres salariés, en cas de départ définitif, les jours de RTT ou les jours de repos positionnés par la direction qui auront été pris alors qu'ils n'étaient pas acquis (les jours de RTT et de repos correspondant à la logique d'acquisition) ne seront pas imputés sur le solde de tout compte.

Il est expressément prévu que les deux mesures prévues au paragraphe 2, ci-dessus, sont applicables dès le 22 décembre 2017.

Les dates exactes de la prise de jours susmentionnés en fin d'année civile font l'objet d'une information des comités d'entreprise puis des CSE et seront communiquées aux salariés au plus tard le 30 septembre de chaque année.

### **Partie 4 : Dispositions finales**

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

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dès sa date de signature.

#### **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 signataire pour faire un premier bilan de l'application du présent Accord au plus tard le 15 juin 2018. Par la suite, les Parties conviennent que les dispositions

du présent Accord font l'objet d'un suivi annuel aux fins de faire un point sur l'opportunité ou non de revoir l'accord.

### **Article 3. Adhésion à l'accord**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans le groupe, ainsi que toute société du groupe, qui ne sont pas signataires du présent Accord, peuvent y adhérer ultérieurement.

L'adhésion devra 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.

### **Article 4. 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.

### **Article 5. 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 6. Annexe**

Au présent Accord sont annexés des exemples théoriques de temps partiels et forfaits réduits illustrant de manière pratique les répartitions possibles du temps de travail et l'impact sur la rémunération.

## **Article 7. 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 des Sociétés par voie d'affichage (le cas échéant, par intranet).

Une copie de celui-ci sera déposée auprès de l'OPNC Syntec ainsi qu'auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche Syntec

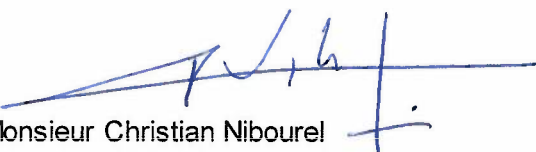
Le présent Accord sera déposé par la partie la plus diligente :

- En 3 exemplaires signés à la Direccte dont relève le siège des Sociétés, assorti de la liste des établissements ayant des implantations distinctes et de leur adresse, 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.
- Deux exemplaires dont une version papier signée et une version sur support électronique auprès des services du Ministre chargé du travail

Fait en 10 exemplaires originaux.

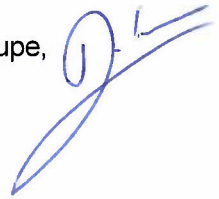
A Paris, le 10 janvier 2018.

Pour les Sociétés du groupe

  
Monsieur Christian Nibourel

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

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



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

La Fédération CGT Sociétés d'Etudes, représentée par Madame Yamina Nebhi, Déléguée Syndical Groupe,

Le SICSTI CFTC, représentée par Madame Annick Mersni, Déléguée Syndicale.



**Annexe unique : exemples de temps partiels et forfaits réduits**

|                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>Annexe unique : exemples de temps partiels et forfaits réduits</b> |
|-----------------------------------------------------------------------|

**Exemples de passage à Temps Partiel pour un salarié en modalité 1  
(Salarié en heures annualisées (35h+JRTT) de 37 ou 39 heures)**

1/ Salarié effectuant 37h/s ou 39h/s souhaitant un 80% (CAF) soit un travail de 28h/semaine (80% de 35h=28h)

Temps partiel = 121,33h (28h X 52 semaines / 12 mois)  
Salaire mensuel base temps plein = 2600€/mois pour 151,67h/mois  
Salaire mensuel forfaitaire réduit = 2600/151,67h X 121,33 : **2080€/mois**  
Jours supplémentaires = 2 jours par année complète

2/ Salarié effectuant 37h/s souhaitant s'absenter un jour dans la semaine le mercredi (7,5h) soit un travail de 29,5h/semaine

Temps partiel = 127,83h (29,5h X 52 semaines / 12 mois)  
Salaire mensuel base temps plein = 2600€/mois pour 151,67h/mois  
Salaire mensuel Temps partiel = 2600/151,67h X 127,83 : **2191€/mois**  
Jours supplémentaires = 2 jours par année complète

3/ Salarié effectuant 39h/s souhaitant s'absenter un jour dans la semaine le mercredi (8h) soit un travail de 31h/semaine

Temps partiel = 134,33h (31h X 52 semaines / 12 mois)  
Salaire mensuel base temps plein = 2600€/mois pour 151,67h/mois  
Salaire mensuel Temps partiel = 2600/151,67h X 134,33 : **2302€/mois**  
Jours supplémentaires = 2 jours par année complète

4/ Salarié effectuant 37h/s souhaitant s'absenter un jour dans la semaine le vendredi (7h) soit un travail de 30h/semaine

Temps partiel = 130h (30h X 52 semaines / 12 mois)  
Salaire mensuel base temps plein = 2600€/mois pour 151,67h/mois  
Salaire mensuel Temps partiel = 2600/151,67h X 130 : **2229€/mois**  
Jours supplémentaires = 2 jours par année complète

5/ Salarié effectuant 39h/s souhaitant s'absenter un jour dans la semaine le vendredi (7h) soit un travail de 32h/semaine

Temps partiel = 138,67h (32h X 52 semaines / 12 mois)  
Salaire mensuel base temps plein = 2600€/mois pour h/mois  
Salaire mensuel Temps partiel = 2600/151,67h X 138,67 : **2377€/mois**  
Jours supplémentaires = 2 jours par année complète

**Méthode de chargement dans My T&E et Benefits des Congés Payés, jours supplémentaires et jours de repos dans le cadre d'un temps partiel ou d'un forfait horaire hebdomadaire ou forfait jours réduits**

La règle légale est la suivante : le point de départ des congés est fixé au 1er jour auquel le salarié aurait dû travailler. Il faut alors compter tous les jours ouvrés situés entre cette date et le jour de reprise du travail.

L'outil T&E devra être configuré pour tenir compte du temps partiel ou du forfait réduit.

Aussi, le logiciel paie décomptera conformément à cette règle légale les jours de congés pris par le salarié. Par exemple pour un salarié à 80%, le logiciel paie débitera 1 jour de Congé du même type tous les 4 jours posés.

Enfin pour précision, l'ensemble de l'accord de groupe à durée déterminée sur les Congés Payés signé en date du 31 octobre 2017 est applicable aux salariés en temps partiel et en forfaits réduits.