

Accord d'entreprise relatif aux astreintes

ENTRE

La société **ACCENTURE SAS** (établissements de Paris, Lyon, Sophia-Antipolis), 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 Glaize, Déléguée syndicale centrale.



D'AUTRE PART,

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

PREAMBULE

Les parties au présent Accord, conscientes des contraintes spécifiques aux différentes prestations de services effectuées par la société Accenture, reconnaissent que les salariés de celle-ci peuvent avoir à gérer ou intervenir en dehors des horaires habituels de travail pour répondre à la demande du client, notamment pour permettre le bon déroulement des missions sans mettre en péril l'activité des clients de la société.

Les parties signataires au présent Accord conviennent de la nécessité de mettre en place un régime d'astreintes prenant en compte les aléas des projets sans imposer de contraintes excessives à ses salariés. Le présent Accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre et les conditions d'indemnisation au bénéfice de l'ensemble du personnel d'Accenture.

ARTICLE 1 - DEFINITION

L'astreinte est une période pendant laquelle une ou plusieurs personnes d'une équipe, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doivent pouvoir être contactées à tout moment afin d'intervenir rapidement pour effectuer un travail au service de la Société. Pendant la période d'astreinte, le salarié demeure ainsi libre de l'utilisation de son temps mais doit rester joignable et être à même d'intervenir sans délai autre que, le cas échéant, son trajet pour se rendre sur le lieu d'intervention.

L'astreinte est conditionnée par la nature de l'activité ou de la mission, qui doit justifier la nécessité d'une disponibilité en dehors des heures normales de travail.

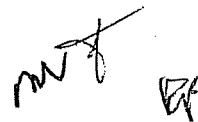
Deux périodes sont à distinguer :

- Le temps d'astreinte qui correspond à la période pendant laquelle le collaborateur, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit pouvoir être contacté à tout moment tout en demeurant libre de l'utilisation de son temps ;
- Le temps d'intervention qui correspond (avec le temps de déplacement aller retour sur le site d'intervention) à du temps de travail effectif.

ARTICLE 2 - DOMAINE D'APPLICATION

Les astreintes concernent principalement :

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



- 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 astreintes peuvent également concerner des travaux de sécurité et/ou de maintenance technique des locaux Accenture SAS.

Ces astreintes peuvent requérir des compétences diverses en vue d'assurer le pilotage des opérations, la validation de paramètres, la mise au point de procédures d'exploitation.

Les salariés concernés

Tout salarié de la Société, titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, peut être amené à effectuer une période d'astreinte.

Il est expressément convenu qu'une attention particulière sera portée aux situations particulières telles que les femmes enceintes ou les parents isolés ou toute autre situation signalée par un membre des institutions du personnel.

Les salariés non concernés

Aucun stagiaire ou salarié en contrat d'apprentissage ne peut intervenir dans le cadre d'une astreinte.

En tant que cadres dirigeants, *les seniors executives* ne sont pas concernés par les dispositions relatives aux astreintes.

ARTICLE 3 - MODALITES D'APPLICATION

L'astreinte présente un caractère obligatoire et il n'est pas possible de refuser une astreinte ou de refuser d'intervenir en période d'astreinte sauf si le salarié concerné est en congés, jours de RTT ou justifie de raisons sérieuses.

1. Délai de prévenance

Le délai de prévenance est de 15 jours. Toutefois, à titre exceptionnel, et en application de l'article L 212-4 bis du Code du travail, le délai de prévenance pourra être réduit à un jour franc.

2. Périodes d'astreinte

Ces périodes visent à établir des principes permettant une meilleure planification des plannings d'astreintes :

- Une période d'astreinte ne pourra être de moins de 4 heures consécutives ou une demi-journée pour les modalités 3 et 4 telles que décrites dans l'Accord de réduction du temps de travail ;

m f
lac

- Une astreinte de nuit sera réputée intervenir entre 21 heures et 7 heures le lendemain matin (soit 10 heures).

Les responsables de projets doivent s'assurer qu'un même collaborateur n'est pas systématiquement placé en situation d'astreinte.

3. Cumul d'astreintes

Un salarié ne doit pas être, en principe, d'astreinte sur plusieurs projets. Néanmoins, de manière exceptionnelle, lorsqu'un salarié est amené à être en astreinte sur plusieurs projets, la Direction des Ressources Humaines devra informer chaque responsable de projet de la simultanéité d'astreinte afin de définir un planning compatible avec la réglementation sur les plages de repos. En cas de simultanéité d'astreinte, les interventions prioritaires devront être définies. En tout état de cause, les interventions ne peuvent se cumuler.

Un salarié ne peut être d'astreinte sur plusieurs projets si ceux-ci ne sont pas compatibles géographiquement.

En cas de cumul d'astreinte, les rémunérations afférentes à chaque astreinte se cumulent.

4. Délai d'intervention

Pendant la période d'astreinte, le collaborateur doit avoir pris ses dispositions pour intervenir dans les meilleurs délais, dès l'appel sauf cas de force majeure.

5. Information des salariés en astreinte

Avant chaque période d'astreinte, les salariés concernés recevront le planning individuel ou collectif des différentes périodes d'astreinte à venir, ainsi qu'un document d'information leur indiquant toutes les modalités utiles pour le bon déroulement de leurs astreintes, à savoir notamment :

- les périodes d'astreintes et conditions d'indemnisation,
- le barème des indemnisations des interventions,
- les moyens de communication et d'intervention mis à la disposition des salariés,
- les coordonnées des personnes à contacter en cas de besoin.

6. Relevé des heures d'astreinte

Le collaborateur doit remplir chaque mois un relevé fourni par le management faisant figurer les heures d'astreinte et le cas échéant les heures d'intervention. Ce relevé est un document standard et commun à tout le personnel.

N'étant pas du temps de travail effectif, les heures d'astreinte ne doivent pas figurer sur le Time Report, mais seront transmises à la Paie via le relevé des heures d'astreintes.

Seules les heures d'intervention doivent être mentionnées sur le Time Report, qui sera validé par le Superviseur.

mt
Rt

ARTICLE 4 - REMUNERATION DES PERIODES D'ASTREINTE

1. Rémunération des périodes d'astreintes

L'heure d'astreinte est rémunérée à 4,20 Euros.

Ce montant sera réévalué annuellement selon le pourcentage de l'augmentation du SMIC.

2. Majoration des périodes d'astreintes

Les majorations ci- dessous sont cumulables.

Conditions d'astreinte	Majoration
Délai de prévenance de 10 à 4 jours	+ 20 % de majoration de l'heure d'astreinte
Délai de prévenance de 3 à 1 jour	+ 40 % de majoration de l'heure d'astreinte
Dimanche ou jour férié	+ 50 % de majoration de l'heure d'astreinte
Astreinte nécessitant le maintien sur le lieu de mission et ne permettant pas le retour au domicile (le week-end)	+ 50 % de majoration de l'heure d'astreinte

ARTICLE 5 - REMUNERATION DE L'INTERVENTION

1. Régime de l'intervention

Le régime de l'intervention est calqué sur le régime des heures/demi-journées ou journées de travail effectif applicable en fonction des modalités de l'accord de réduction du temps de travail en vigueur au sein de la société Accenture SAS.

2. Majoration des interventions

Les heures d'intervention effectuées la « nuit » (entre 21 heures et 7 heures) sont majorées de 50 %.

Les interventions effectuées un dimanche ou un jour férié sont majorées de 150% en application l'Accord d'entreprise relatif au travail le dimanche. La majoration peut être payée ou faire l'objet d'un repos au choix du salarié ; à défaut de choix, la majoration fera l'objet d'un paiement.

Lorsque la majoration fait l'objet d'un paiement, celui-ci sera effectif sur le bulletin de paie du mois suivant.

ARTICLE 6 : MOYENS MIS A DISPOSITION DES SALARIES

L'ensemble des moyens nécessaires à l'astreinte sera mis à disposition du salarié.

Pendant la période d'astreinte, l'entreprise remboursera, sur justificatifs, l'ensemble des coûts auxquels le salarié aura été exposé.

En cas d'intervention hors du domicile, l'entreprise prendra, le cas échéant, en charge les frais suivants sur justificatifs :

- frais de déplacement ;
- frais de repas ;
- frais d'hébergement.

ARTICLE 7 - SUIVI DE L'ACCORD ET SUIVI DES ASTREINTES

Le suivi de cet Accord sera assuré dans le cadre de la commission RTT existante et un suivi trimestriel des astreintes sera effectué auprès du Comité Central d'Entreprise.

ARTICLE 8 - PUBLICITE

Le présent Accord est signé en 7 exemplaires originaux, dont un pour la transmission à l'Inspection du travail et un pour chaque partie signataire.

ARTICLE 9 - NOTIFICATION, DEPOT ET ENTREE EN VIGUEUR

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.

ARTICLE 10 - DUREE DE L'ACCORD

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.

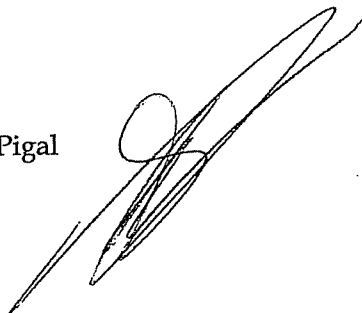
Fait à Paris, le 2 août 2006, en sept exemplaires.

Pour la Direction Accenture SAS

Monsieur Pierre Nanterme, Président

mt
Bt

Pour la CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Pigal

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Pour la CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza

Pour la CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'C' followed by several loops and a horizontal stroke.

Pour la CGT, représentée par Madame Nayla Glaise