

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

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

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 Marc Thiollier,

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 Olivier Girard,

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,

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

D'UNE PART,

CU JPH RB

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe :

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

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-Philippe Duriez, Délégué Syndical Groupe,

Le SICSTI CFTC, représenté par Monsieur Rodolphe Baële, Délégué Syndical Groupe,

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

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales »,

D'AUTRE PART,

Ci-après collectivement désignées les « Parties ».

SPH
RB

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 de l'Accord de Groupe relatif à l'aménagement du temps de travail au sein du Groupe Accenture a donc été de présenter un cadre d'organisation du temps de travail au sein du Groupe. Cet Accord a visé 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 salariés 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 a donc été défini soit en décompte horaires, sur une base annualisée ou dans le cadre d'un forfait hebdomadaire, soit en jours.

Après un peu plus d'un an d'application, il est également apparu opportun d'effectuer en interne un bilan sur la mise en œuvre pratique de l'Accord. Cette analyse invite à l'ouverture de nouvelles négociations en vue de réviser par avenant modificatif l'Accord en vigueur afin de tirer les enseignements de son application pratique et d'apporter les modifications opportunes pour en adapter les dispositions, y apporter des précisions et des améliorations.

Les dispositions du présent Avenant de modification se substituent aux dispositions ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement dans les Sociétés comprises dans le périmètre du présent Avenant.

Pour une meilleure lisibilité, une version consolidée de l'Accord de Groupe relatif à l'aménagement du temps de travail au sein du Groupe Accenture et des modifications incluses dans cet Avenant est annexée au présent Avenant.

ca 3 PM RB

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**Article 1 – Champ d’application de l’Avenant**

Le présent Avenant est applicable aux Sociétés du Groupe Accenture en France suivantes : Accenture SAS, Accenture Technology Solutions (ATS), Accenture Post Trade Processing (APTP). Les sociétés qui intégreront le Groupe tel que défini au sens du Comité de Groupe auront la faculté d’adhérer au présent Avenant. 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 Avenant, sous réserve de ce qui suit.

Article 2 – Objet de l’Avenant

Le présent Avenant a pour objet de modifier ou ajouter certaines clauses contenues dans l’Accord de Groupe relatif à l’aménagement du temps de travail au sein du Groupe Accenture signé le 31 août 2017.

Article 3 – Modification de l’article 3 « Durée du travail annuelle et durée de référence » contenu au titre 1 de la partie 2

Le présent article annule et remplace dans son intégralité l’article 3 « Durée du travail annuelle et durée de référence » contenu au titre 1 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures sur l’année » de la partie 2 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

Article 3. Durée du travail annuelle et durée de référence

3.1 La durée du travail des salariés est de 37 heures par semaine, avec acquisition de jours de RTT sur la période de référence, soit une durée du travail annualisée, sur la base légale de 1.607 heures par an, soit 35 heures par semaine en moyenne, incluant la journée de solidarité.

Cette base est réduite à 1.592 heures à l’effet de prendre en compte les deux jours de RTT supplémentaires alloués par l’entreprise par année fiscale complète (cf. : présent article, alinéa 5 ci-dessous) étant rappelé qu’il ne peut être demandé au salarié de récupérer des heures perdues du fait de ces deux jours de RTT supplémentaires.

La durée du travail au sein des Sociétés liées par le présent Accord est donc organisée sur la base d’un horaire hebdomadaire de référence de 37 heures.

SPM
PB

Les heures de travail effectif réalisées au-delà de 35 heures par semaine et jusqu'à 37 heures sont compensées sur la 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 qu'à titre informatif leur compteur individuel soit crédité en début de période de la totalité du nombre de JRTT qu'ils peuvent acquérir sur l'année.

3.2 Le nombre réel de JRTT est différent chaque année fiscale et calculé selon les aléas du calendrier, étant précisé qu'une journée de repos par an est consacrée à la journée de solidarité qui est travaillée.

En outre, comme indiqué à l'alinéa 3.1 ci-dessus, la Direction s'engage à allouer 2 JRTT supplémentaires par année fiscale complète au décompte qui est effectué chaque année au réel.

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

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

$227 \text{ j} / 5 \text{ j} = 45,4 \text{ semaines}$

$37 \text{ h} / 5 \text{ j} = 7,4 \text{ h} / \text{j}$

$45,4 \times 37 \text{ h} = 1.679,80 \text{ sur l'année fiscale 2018}$

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

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

Soit un total de 11,84 jours.

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

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

Article 4 – Modification de l'article 4 « Impact des absences, arrivées et départs en cours de période de référence sur l'acquisition des JRTT » contenu au titre 1 de la partie 2

Le présent article modifie et remplace le deuxième alinéa de l'article 4 « Impact des absences, arrivées et départs en cours de période de référence sur l'acquisition des JRTT » contenu au titre 1 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures sur l'année » de la partie 2 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

ou JPM RB

Pour des raisons de commodité, le salarié présent en début d'exercice fiscal est crédité, à titre informatif, de la totalité des jours de réduction du temps de travail dus pour une année fiscale complète.

Article 5 – Modification de l'article 6 « Heures supplémentaires » contenu au titre 1 de la partie 2

Le présent article annule et remplace dans son intégralité l'article 6 « Heures supplémentaires » contenu au titre 1 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures sur l'année » de la partie 2 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

Article 6. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures de travail réalisées par un salarié à la demande expresse de son superviseur soit au-delà de la durée de 37 heures par semaine, soit au-delà de la moyenne de 1.592 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 1.592 s'abaisse à 1.591 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.

Ces 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 à la fin du mois viennent en déduction des heures effectuées au-delà du seuil annuel moyen de 1.592 heures, 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 sur une semaine civile, il est convenu que les heures qui ne sont pas accomplies selon l'horaire affiché sont prises en compte pour apprécier si des heures supplémentaires sont dues.

Enfin, les heures qui sont 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 6 – Modification de l'article 8 « Conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence » contenu au titre 1 de la partie 2

Le présent article annule et remplace dans son intégralité l'article 8 « Conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence » contenu au titre 1 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures sur l'année » de la partie 2 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

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

8.1 L'attribution de jours de RTT relevant d'une logique d'acquisition le droit aux jours de RTT s'acquiert en fonction de la durée réelle du travail.

8.2 En cas d'absence indemnisée (à titre d'exemple : maladie, jours pour événements familiaux), les heures qui ne sont pas effectuées par le salarié ce jour-là sont 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 donne pas lieu à récupération des heures perdues ou à une éventuelle régularisation. (cf. annexe 1 sur les cas d'absence.)

Pour autant, les heures ainsi comptabilisées ne sont pas qualifiées de temps de travail effectif, et ne donnent pas droit à acquisition de jours de RTT (à l'exception des absences assimilées en totalité légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif). L'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée.

8.3 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 donne pas lieu à récupération des heures perdues ou à une éventuelle régularisation, lorsque celle-ci est une absence autorisée.

8.4 S'agissant des deux jours de RTT supplémentaires alloués par année fiscale complète, il est précisé que les heures qui ne sont pas effectuées par le salarié ces jours-là sont 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 donne pas lieu à récupération ou à 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.

CS JPB RB

Article 7 – Modification du titre 2 « Dispositions applicables aux salaires soumis à un forfait horaire hebdomadaire » contenu à la partie 2

Le présent article annule et remplace dans son intégralité le titre 2 « Dispositions applicables aux salaires soumis à un forfait horaire hebdomadaire » contenu à la partie 2 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

TITRE 2. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALAIRES 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 confiées des tâches dont la durée du travail hebdomadaire peut varier au-delà de 35 heures (trente-cinq heures) notamment du fait des contraintes des projets.

Ces salariés étant amenés à travailler régulièrement au-delà de 35 heures, les parties sont convenues de leur faire bénéficier d'une convention de forfait horaire hebdomadaire.

A titre d'information, 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 salariés concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail est établie sur la base d'un forfait horaire hebdomadaire de 40 heures par semaine.

La Direction entend maintenir une certaine souplesse selon les impératifs de chaque service/projet notamment au regard de l'horaire collectif déjà en place, en permettant un traitement en bonne intelligence des demandes et impératifs exceptionnels qui pourraient engendrer une prise de poste tardive ou un départ anticipé.

Article 3. Heures supplémentaires

3.1 Heures supplémentaires accomplies dans le cadre du forfait horaire

Les heures supplémentaires accomplies entre la 36^{ème} et la 40^{ème} heure sont incluses dans le forfait et dans le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 1 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2.

Handwritten signature and initials: JPM, RB

Elles sont rémunérées, pour ce qui concerne la partie correspondant à la majoration de salaire par l'octroi de temps de repos compensateur de remplacement, comme il est stipulé à l'article 3 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2.

3.2 Heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait horaire hebdomadaire

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 de remplacement dans les conditions prévues à l'article 3 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2.

Les heures qui sont 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.

Les heures supplémentaires réalisées le cas échéant au-delà du forfait horaire hebdomadaire de 40 heures 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 payées à la fin du mois qui suit celui au cours duquel la semaine civile en cause s'est achevée.

Pour ne pas pénaliser les salariés absents pour maladie après avoir accompli des journées de travail au-delà de l'horaire applicable, il est convenu entre les Parties que les heures qui ne sont pas accomplies selon l'horaire affiché le jour de l'absence pour maladie sont prises en compte pour apprécier si des heures supplémentaires sont dues.

Une régularisation est 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 4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés relevant de cette modalité de forfait horaire hebdomadaire (dont il est rappelé qu'elle est payée en salaire stricto sensu et en repos compensateur de remplacement) 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.

OU JPM RB

Article 5. Comptabilisation et prise du repos compensateur de remplacement

5.1 Majorations payées sous forme de repos compensateur de remplacement

Pour une année fiscale complète, les salariés au régime du forfait horaire hebdomadaire qui ont effectué chaque semaine 40 heures totalisent un repos compensateur équivalent qui s'élève à 8,5 jours de repos calculé comme suit :

- $21,66 \times 12 = 260$ heures par an
- $260 \times 0,25 = 65$ heures
- 65 heures / 8 heures par jour
- Soit 8,125 jours arrondi à 8,5 jours.

Ces jours sont à prendre par journée(s) ou demi-journée(s) pendant l'année fiscale (soit entre le 1^{er} septembre de l'année N et le 31 août de l'année N+1) dans les conditions précisées à l'article 5.3 ci-dessous.

5.2 Jours de repos supplémentaires octroyés par la Direction

Il est octroyé aux salariés qui relèvent du forfait horaire hebdomadaire de 40 heures 1,5 jour de repos supplémentaire par année fiscale, afin de leur permettre pour une année complète de les totaliser avec le temps de repos mentionné à l'article 5.1 ci-dessus, et d'obtenir 10 jours de repos.

Ces 1,5 jour de repos, qui ne correspondent pas à du repos compensateur de remplacement, sont accordés pour une année fiscale complète et sont proratisés en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

Dans un souci d'harmonisation, les Parties conviennent que les salariés en forfait horaire hebdomadaire, qui bénéficient de jours de repos supplémentaires, se voient accorder un complément de jours leur permettant de disposer, pour une année complète, du même nombre de jours de repos (incluant les jours de repos compensateurs de remplacement) que les salariés en convention de forfait en jours.

5.3 Précisions sur la prise des jours de repos

5.3.1 Dans un souci de préservation de la santé physique et mentale des salariés, les Parties rappellent que la priorité est la prise effective des jours mentionnés aux articles 5.1 et 5.2 au cours de l'année fiscale (entre le 1^{er} septembre de l'année N et le 31 août de l'année N+1). Ces jours sont pris selon les conditions de déclaration et dans les 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 de prise de ces jours.

JPB

5.3.2 Les modalités de prise de l'ensemble de ces jours de repos (visés à l'article 5.1 et 5.2 ci-dessus), sont organisées de la manière suivante :

- 5 jours à prendre à l'initiative de l'employeur, lesquels sont positionnés sur la période comprenant le 25 décembre et le 1^{er} janvier lors de la période dite de « fermeture » ;
- les autres jours à prendre à l'initiative du salarié sous réserve du bon fonctionnement du service et suivant les conditions de déclaration dans les délais applicables aux congés payés.

5.3.3 Les jours de repos mentionnés aux articles 5.1 et 5.2 ci-dessus, qui n'ont pas été pris au terme de l'année fiscale au cours de laquelle ils ont été acquis, sont :

- soit payés au mois de septembre de l'année N+1 et ouvrent droit à une majoration de salaire de 35% ;
- 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 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période de prise des congés conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Dans le cas où un salarié partant en cours d'année a pris plus de jours de repos (visés à l'article 5.1 et 5.2 ci-dessus) que le nombre auquel il a droit, une régularisation du solde sera effectuée dans le cadre du solde de tout compte. Dans le cas où un salarié partant en cours d'année n'a pas pris le nombre de jours de repos auquel il a droit, le paiement interviendra dans le cadre du solde de tout compte au prorata du nombre de jours acquis.

Article 8 – Modification de l'article 2 « Majorations des heures supplémentaires » contenu au chapitre 1 du titre 3 de la partie 2

Le présent article annule et remplace dans son intégralité l'article 2 « Majorations des heures supplémentaires » contenu au chapitre 1 « Contingent annuel d'heures supplémentaires – majorations des heures supplémentaires – contrepartie obligatoire en repos – repos compensateur équivalent » du titre 3 « Dispositions communes aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures » à la partie 2 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

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 25% pour les heures supplémentaires entre la 1^{ère} et la 260^{ème} ;
- Majoration de salaire de 30% pour les heures supplémentaires entre la 261^{ème} et la 390^{ème} ;
- Majoration de salaire de 50% pour les heures supplémentaires au-delà de la 390^{ème}.

ca JPB JB

Article 9 – Modification de l'article 3 « Repos compensateur équivalent » contenu au chapitre 1 du titre 3 de la partie 2

Le présent article annule et remplace dans son intégralité l'article 3 « Repos compensateur équivalent» contenu au chapitre 1 « Contingent annuel d'heures supplémentaires – majorations des heures supplémentaires – contrepartie obligatoire en repos – repos compensateur équivalent » du titre 3 « Dispositions communes aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures » à la partie 2 « Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

Article 3. *Repos compensateur de remplacement*

3.1 Salariés à 37 heures relevant du titre 1 de la partie 2

Le remplacement (ou récupération) de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires accomplies au-delà de 37 heures par semaine et des majorations qui s'y rapportent par un repos compensateur de remplacement est possible.

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

Le droit à repos est réputé ouvert au salarié dès la première heure supplémentaire accomplie au-delà de 37 heures par semaine. Ce repos compensateur de remplacement est pris dans le mois au cours duquel l'heure supplémentaire est accomplie sous réserve que des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes de repos compensateur de remplacement 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.

3.2 Salariés en forfait horaire hebdomadaire de 40 heures relevant du titre 2 de la partie 2

3.2.1 Pour les heures supplémentaires comprises dans le forfait horaire hebdomadaire

Ces heures sont traitées conformément aux dispositions de l'article 3.1 du titre 2 de la partie 2.

3.2.2 Pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait horaire hebdomadaire de 40 heures.

Le remplacement (ou récupération) de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires accomplies au-delà de 40 heures par semaine et des majorations s'y rapportant par un repos compensateur de remplacement est possible.

J. J. B.

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

Le droit à repos est réputé ouvert au salarié dès la première heure supplémentaire accomplie au-delà de 40 heures par semaine.

Ce repos compensateur de remplacement est pris dans le mois au cours duquel l'heure supplémentaire est accomplie, sous réserve que des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes de repos compensateur de remplacement 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 10 – Modification de l'article 1 « Personnel concerné » contenu au chapitre 1 de la partie 3

Le présent article annule et remplace l'article 1 « Personnel concerné » contenu au chapitre 1 « Forfait annuel en jours travaillés » de la partie 3 « Dispositions applicables aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

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 nationale de la branche BETIC et de l'avenant du 1er avril 2014 relatif au forfait en jours.

Article 11 – Modification de l'article 4 « Modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées » contenu au chapitre 1 de la partie 3

Le présent article annule et remplace l'article 4 « Modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées » contenu au chapitre 1 « Forfait annuel en jours travaillés » de la partie 3 « Dispositions applicables aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

ou JPM PB

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 informatiques partagés en place, sous le contrôle du People Advisor. A l'issue de chaque trimestre, la Société procède à l'établissement d'un document de suivi remis au salarié.

Dans le cadre de l'application du présent article, est considérée comme une demi-journée (une matinée ou un après-midi) ou une journée, respectivement, pour les besoins du raisonnement, une plage de 4 heures ou de 8 heures.

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

Article 12 – Modification de l'article 5 « Modalité de prise des jours de repos » contenu au chapitre 1 de la partie 3

Le présent article annule et remplace l'article 5 « Modalité de prise des jours de repos » contenu au chapitre 1 « Forfait annuel en jours travaillés » de la partie 3 « Dispositions applicables aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

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 dans les conditions prévues par accord de groupe et sous réserve du bon fonctionnement du service. Ces jours sont pris selon les conditions de déclaration et dans les délais applicables aux congés payés.

Les Parties rappellent que la prise de jours de repos ne doit pas se substituer à la prise de 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période de prise obligatoire des congés payés conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Le droit au repos et à la santé étant fondamental, les jours de repos doivent en principe être pris au cours de la période de référence.

Article 13 – Modification de l'article 8 « Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence » contenu au chapitre 1 de la partie 3

Le présent article annule et remplace l'article 8 « Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence » contenu au chapitre 1 « Forfait annuel en jours travaillés » de la partie 3 « Dispositions applicables aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ».

La nouvelle rédaction est la suivante :

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.

20 SPY RB

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires qui reste à courir :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

Le salarié est informé du nombre de jours de travail à effectuer sur la période de référence.

Dans le cas où un salarié partant en cours d'année a pris plus de jours de repos que le nombre auquel il a droit, une régularisation du solde sera effectuée dans le cadre du solde de tout compte. Dans le cas où un salarié partant en cours d'année n'a pas pris le nombre de jours de repos auquel il a droit, le paiement interviendra dans le cadre du solde de tout compte au prorata du nombre de jours acquis.

Article 14 – Ajout d'un article 12 « Renonciation aux jours de repos » contenu au chapitre 1 de la partie 3

Le présent article 12 est ajouté au chapitre 1 « Forfait annuel en jours travaillés » de la partie 3 « Dispositions applicables aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ».

Article 12. Renonciation aux jours de repos

En application de l'article L. 3121-64 du Code du travail, les salariés visés au présent chapitre 1 pourront, s'ils le souhaitent, en accord avec leur hiérarchie, renoncer (exceptionnellement ou ponctuellement, au cours d'une année fiscale donnée) à tout ou partie de leur journée de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

En aucun cas, ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 230 jours par année fiscale.

Les salariés formulent leur demande dans l'outil informatique prévu à cet effet.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté donne lieu à une majoration de salaire à hauteur de 35 %.

Article 15 – Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent Avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2019, après accomplissement des formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE compétente et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

A titre transitoire, s'agissant des éventuels jours de repos non pris au titre de l'année fiscale 2019 (du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2019), ceux-ci seront payés en septembre 2019 dans les conditions mentionnées à l'article 5.3.3 du titre 2 de la partie 2 et à l'article 12 du chapitre 1 de la partie 3.

ca JPM PB

Article 16 – Révision de l’avenant

Le présent Avenant 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 aux autres parties.

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

Article 17 – Formalités, publicité, notification et dépôt

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

Par ailleurs, le présent Avenant est notifié à l’ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein des Sociétés et non signataires de celui-ci.

Le présent Avenant 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 de la branche BETIC.

Le présent Avenant sera déposé par la Partie la plus diligente.

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Avenant est déposé en version électronique sur la plateforme « Téléaccords » selon les formalités suivantes :

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l’Avenant déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l’enregistrement ;
- Une version électronique de l’Avenant déposée en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l’entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des Organisations Syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- Si l’une des Parties signataires de cet Avenant souhaite l’occultation de certaines dispositions, une version de l’accord anonymisée en format docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l’acte d’occultation signé par les Parties signataires de l’Avenant ;
- 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.

Fait en sept exemplaires originaux.

A Paris, le 9 août 2019

Pour les Sociétés du **Groupe Accenture France**

Monsieur Olivier Girard




Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** :

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

La **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Jean-Philippe Duriez, Délégué Syndical Groupe

Le **SICSTI-CFTC**, représenté par Monsieur Rodolphe Baële, Délégué Syndical Groupe

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Baële', with a stylized flourish above it.Handwritten initials in black ink, including 'CE', 'JPB', and 'RB'.

ANNEXE

Version consolidée des dispositions applicables dans le cadre de l'Accord Groupe relatif à l'aménagement du temps de travail au sein du Groupe Accenture tenant compte des modifications apportées par Avenant

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.

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.

CU 507 RB

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

3.1 La durée du travail des salariés est de 37 heures par semaine, avec acquisition de jours de RTT sur la période de référence, soit une durée du travail annualisée, sur la base légale de 1.607 heures par an, soit 35 heures par semaine en moyenne, incluant la journée de solidarité.

Cette base est réduite à 1.592 heures à l'effet de prendre en compte les deux jours de RTT supplémentaires alloués par l'entreprise par année fiscale complète (cf. : présent article, alinéa 5 ci-dessous) étant rappelé qu'il ne peut être demandé au salarié de récupérer des heures perdues du fait de ces deux jours de RTT supplémentaires.

La durée du travail au sein des Sociétés liées par le présent Accord est donc 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 et jusqu'à 37 heures sont compensées sur la 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 qu'à titre informatif leur compteur individuel soit crédité en début de période de la totalité du nombre de JRTT qu'ils peuvent acquérir sur l'année.

3.2 Le nombre réel de JRTT est différent chaque année fiscale et calculé selon les aléas du calendrier, étant précisé qu'une journée de repos par an est consacrée à la journée de solidarité qui est travaillée.

En outre, comme indiqué à l'alinéa 3.1 ci-dessus, la Direction s'engage à allouer 2 JRTT supplémentaires par année fiscale complète au décompte qui est effectué chaque année au réel.

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

$$\begin{aligned} 365 \text{ j} - 104 \text{ j (weekend)} - 25 \text{ j (CP)} - 9 \text{ j (fériés ouvrés)} &= 227 \text{ j} \\ 227 \text{ j} / 5 \text{ j} &= 45,4 \text{ semaines} \\ 37 \text{ h} / 5 \text{ j} &= 7,4 \text{ h / j} \\ 45,4 \times 37 \text{ h} &= 1.679,80 \text{ sur l'année fiscale 2018} \\ 1.679,80 \text{ h} - 1.607 \text{ h} &= 72,80 \\ 72,80 / 7,4 &= 9,84 \text{ JRTT auxquels s'ajoutent 2 jours de JRTT.} \end{aligned}$$

Soit un total de 11,84 jours.

Handwritten signatures and initials at the bottom right corner.

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

Le nombre de JRTT d'une année fiscale sur l'autre fait l'objet d'une information du Comité Social et Economique de chacune des Sociétés liées au présent Accord et est 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, à titre informatif, de la totalité des jours de réduction du temps de travail dus pour une année fiscale complète.

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 ;

CU SPS RB

- 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 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 soit au-delà de la durée de 37 heures par semaine, soit au-delà de la moyenne de 1.592 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 1.592 s'abaisse à 1.591 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.

Ces 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 à la fin du mois viennent en déduction des heures effectuées au-delà du seuil annuel moyen de 1.592 heures, 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 sur une semaine civile, il est convenu que les heures qui ne sont pas accomplies selon l'horaire affiché sont prises en compte pour apprécier si des heures supplémentaires sont dues.

Enfin, les heures qui sont 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, arrivées et départs en cours de période de référence

8.1 L'attribution de jours de RTT relevant d'une logique d'acquisition le droit aux jours de RTT s'acquiert en fonction de la durée réelle du travail.

8.2 En cas d'absence indemnisée (à titre d'exemple : maladie, jours pour événements familiaux), les heures qui ne sont pas effectuées par le salarié ce jour-là sont 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 donne pas lieu à récupération des heures perdues ou à une éventuelle régularisation. (cf. annexe 1 sur les cas d'absence.)

Pour autant, les heures ainsi comptabilisées ne sont pas qualifiées de temps de travail effectif, et ne donnent pas droit à acquisition de jours de RTT (à l'exception des absences assimilées en totalité légalement ou conventionnellement à du temps de travail effectif). L'absence est indemnisée sur la base de la rémunération lissée.

8.3 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 donne pas lieu à récupération des heures perdues ou à une éventuelle régularisation, lorsque celle-ci est une absence autorisée.

8.4 S'agissant des deux jours de RTT supplémentaires alloués par année fiscale complète, il est précisé que les heures qui ne sont pas effectuées par le salarié ces jours-là sont 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 donne pas lieu à récupération ou à 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 confiées des tâches dont la durée du travail hebdomadaire peut varier au-delà de 35 heures (trente-cinq heures) notamment du fait des contraintes des projets.

Ces salariés étant amenés à travailler régulièrement au-delà de 35 heures, les parties sont convenues de leur faire bénéficier d'une convention de forfait horaire hebdomadaire.

A titre d'information, 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 salariés concernés par cette modalité d'organisation du temps de travail est établie sur la base d'un forfait horaire hebdomadaire de 40 heures par semaine.

La Direction entend maintenir une certaine souplesse selon les impératifs de chaque service/projet notamment au regard de l'horaire collectif déjà en place, en permettant un traitement en bonne intelligence des demandes et impératifs exceptionnels qui pourraient engendrer une prise de poste tardive ou un départ anticipé.

Article 3. Heures supplémentaires

3.1 Heures supplémentaires accomplies dans le cadre du forfait horaire

Les heures supplémentaires accomplies entre la 36^{ème} et la 40^{ème} heure sont incluses dans le forfait et dans le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 1 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2.

Elles sont rémunérées, pour ce qui concerne la partie correspondant à la majoration de salaire par l'octroi de temps de repos compensateur de remplacement, comme il est stipulé à l'article 3 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2.

de 500 28

3.2 Heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait horaire hebdomadaire

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 de remplacement dans les conditions prévues à l'article 3 du chapitre 1 du titre 3 de la partie 2.

Les heures qui sont 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.

Les heures supplémentaires réalisées le cas échéant au-delà du forfait horaire hebdomadaire de 40 heures 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 payées à la fin du mois qui suit celui au cours duquel la semaine civile en cause s'est achevée.

Pour ne pas pénaliser les salariés absents pour maladie après avoir accompli des journées de travail au-delà de l'horaire applicable, il est convenu entre les Parties que les heures qui ne sont pas accomplies selon l'horaire affiché le jour de l'absence pour maladie sont prises en compte pour apprécier si des heures supplémentaires sont dues.

Une régularisation est 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 4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés relevant de cette modalité de forfait horaire hebdomadaire (dont il est rappelé qu'elle est payée en salaire stricto sensu et en repos compensateur de remplacement) 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 5. Comptabilisation et prise du repos compensateur de remplacement

5.1 Majorations payées sous forme de repos compensateur de remplacement

Pour une année fiscale complète, les salariés au régime du forfait horaire hebdomadaire qui ont effectué chaque semaine 40 heures totalisent un repos compensateur équivalent qui s'élève à 8,5 jours de repos calculé comme suit :

CU SPB RB

- $21,66 \times 12 = 260$ heures par an
- $260 \times 0,25 = 65$ heures
- 65 heures / 8 heures par jour
- Soit 8,125 jours arrondi à 8,5 jours.

Ces jours sont à prendre par journée(s) ou demi-journée(s) pendant l'année fiscale (soit entre le 1^{er} septembre de l'année N et le 31 août de l'année N+1) dans les conditions précisées à l'article 5.3 ci-dessous.

5.2 Jours de repos supplémentaires octroyés par la Direction

Il est octroyé aux salariés qui relèvent du forfait horaire hebdomadaire de 40 heures 1,5 jour de repos supplémentaire par année fiscale, afin de leur permettre pour une année complète de les totaliser avec le temps de repos mentionné à l'article 5.1 ci-dessus, et d'obtenir 10 jours de repos.

Ces 1,5 jour de repos, qui ne correspondent pas à du repos compensateur de remplacement, sont accordés pour une année fiscale complète et sont proratisés en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

Dans un souci d'harmonisation, les Parties conviennent que les salariés en forfait horaire hebdomadaire, qui bénéficient de jours de repos supplémentaires, se voient accorder un complément de jours leur permettant de disposer, pour une année complète, du même nombre de jours de repos (incluant les jours de repos compensateurs de remplacement) que les salariés en convention de forfait en jours.

5.3 Précisions sur la prise des jours de repos

5.3.1 Dans un souci de préservation de la santé physique et mentale des salariés, les Parties rappellent que la priorité est la prise effective des jours mentionnés aux articles 5.1 et 5.2 au cours de l'année fiscale (entre le 1^{er} septembre de l'année N et le 31 août de l'année N+1). Ces jours sont pris selon les conditions de déclaration et dans les 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 de prise de ces jours.

5.3.2 Les modalités de prise de l'ensemble de ces jours de repos (visés à l'article 5.1 et 5.2 ci-dessus), sont organisées de la manière suivante :

- 5 jours à prendre à l'initiative de l'employeur, lesquels sont positionnés sur la période comprenant le 25 décembre et le 1^{er} janvier lors de la période dite de « fermeture » ;
- les autres jours à prendre à l'initiative du salarié sous réserve du bon fonctionnement du service et suivant les conditions de déclaration dans les délais applicables aux congés payés.

20 JPH PB

5.3.3 Les jours de repos mentionnés aux articles 5.1 et 5.2 ci-dessus, qui n'ont pas été pris au terme de l'année fiscale au cours de laquelle ils ont été acquis, sont :

- soit payés au mois de septembre de l'année N+1 et ouvrent droit à une majoration de salaire de 35% ;
- 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 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période de prise des congés conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Dans le cas où un salarié partant en cours d'année a pris plus de jours de repos (visés à l'article 5.1 et 5.2 ci-dessus) que le nombre auquel il a droit, une régularisation du solde sera effectuée dans le cadre du solde de tout compte. Dans le cas où un salarié partant en cours d'année n'a pas pris le nombre de jours de repos auquel il a droit, le paiement interviendra dans le cadre du solde de tout compte au prorata du nombre de jours acquis.

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 25% pour les heures supplémentaires entre la 1ère et la 260ème ;
- Majoration de salaire de 30% pour les heures supplémentaires entre la 261ème et la 390ème ;
- Majoration de salaire de 50% pour les heures supplémentaires au-delà de la 390ème.

Article 3. Repos compensateur de remplacement**3.1 Salariés à 37 heures relevant du titre 1 de la partie 2**

Le remplacement (ou récupération) de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires accomplies au-delà de 37 heures par semaine et des majorations qui s'y rapportent par un repos compensateur de remplacement est possible.

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

Le droit à repos est réputé ouvert au salarié dès la première heure supplémentaire accomplie au-delà de 37 heures par semaine. Ce repos compensateur de remplacement est pris dans le mois au cours duquel l'heure supplémentaire est accomplie sous réserve que des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes de repos compensateur de remplacement 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.

3.2 Salariés en forfait horaire hebdomadaire de 40 heures relevant du titre 2 de la partie 2**3.2.1 Pour les heures supplémentaires comprises dans le forfait horaire hebdomadaire**

Ces heures sont traitées conformément aux dispositions de l'article 3.1 du titre 2 de la partie 2.

3.2.2 Pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du forfait horaire hebdomadaire de 40 heures.

Le remplacement (ou récupération) de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires accomplies au-delà de 40 heures par semaine et des majorations s'y rapportant par un repos compensateur de remplacement est possible.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "JP" and "BB".

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

Le droit à repos est réputé ouvert au salarié dès la première heure supplémentaire accomplie au-delà de 40 heures par semaine.

Ce repos compensateur de remplacement est pris dans le mois au cours duquel l'heure supplémentaire est accomplie, sous réserve que des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes de repos compensateur de remplacement 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.

CS 3 P1 PB

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.

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.

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

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 nationale de la branche BETIC et de l'avenant du 1er avril 2014 relatif au forfait en jours.

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. 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 :
 $365 \text{ j} - 104 \text{ jours (weekend)} - 25 \text{ j (CP)} - 9 \text{ j (fériés ouvrés)} - 218 \text{ j} = 9 \text{ jours de repos}$

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 informatiques partagés en place, sous le contrôle du People Advisor. A l'issue de chaque trimestre, la Société procède à l'établissement d'un document de suivi remis au salarié.

Dans le cadre de l'application du présent article, est considérée comme une demi-journée (une matinée ou un après-midi) ou une journée, respectivement, pour les besoins du raisonnement, une plage de 4 heures ou de 8 heures.

De façon régulière, la Direction communique auprès du personnel sur les jours qui restent 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 dans les conditions prévues par accord de groupe et sous réserve du bon

ca 3 p 7 RB

fonctionnement du service. Ces jours sont pris selon les conditions de déclaration et dans les délais applicables aux congés payés.

Les Parties rappellent que la prise de jours de repos ne doit pas se substituer à la prise de 10 jours ouvrés consécutifs de congés payés sur la période de prise obligatoire des congés payés conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Le droit au repos et à la santé étant fondamental, les jours de repos doivent en principe être pris au cours de la période de référence.

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.

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.

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires qui reste à courir :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

Le salarié est informé du nombre de jours de travail à effectuer sur la période de référence.

Dans le cas où un salarié partant en cours d'année a pris plus de jours de repos que le nombre auquel il a droit, une régularisation du solde sera effectuée dans le cadre du solde de tout compte. Dans le cas où un salarié partant en cours d'année n'a pas pris le nombre de jours de repos auquel il a droit, le paiement interviendra dans le cadre du solde de tout compte au prorata du nombre de jours acquis.

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.

Article 12. Renonciation aux jours de repos

En application de l'article L. 3121-64 du Code du travail, les salariés visés au présent chapitre 1 pourront, s'ils le souhaitent, en accord avec leur hiérarchie, renoncer (exceptionnellement ou ponctuellement, au cours d'une année fiscale donnée) à tout ou partie de leur journée de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

En aucun cas, ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 230 jours par année fiscale.

CO SPB PB

Les salariés formulent leur demande dans l'outil informatique prévu à cet effet.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté donne lieu à une majoration de salaire à hauteur de 35 %.

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 SALAIRES 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.

2 SPD RB

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.

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 ;
- 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.

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.

OK SPD RB

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

JPN
PB