

Accord Groupe à durée déterminée sur Les Congés Payés

ENTRE LES SOUSSIGNES :

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

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,

SMJ JMB FA GG

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe :

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

La F3C CFDT, représentée par Monsieur Pascale ABENZA, Délégué Syndical Groupe,

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

Le SICSTI CFTC, représentée par Monsieur Jean-Marc BOULANGER, Délégué Syndical Groupe adjoint,

Ci-après désignées les « Organisations Syndicales »,

D'AUTRE PART,

Ci-après collectivement désignées les « *Parties* ».

Sommaire

Préambule	4
PARTIE 1 : CONGES PAYES	5
Article 1 - Société et personnels concernés	5
Article 2 - Période de prise des congés payés et perte des congés acquis.....	5
Article 3 - Ordre des départs.....	5
Article 4 - Modalités de prise de 10 jours ouvrés continus de congés payés	6
Article 5 - Information des salariés et des personnes responsables de la validation des congés sur la prise de 10 jours ouvrés continus de congés payés	6
Article 6 - Règles relatives au fractionnement des congés payés et à leur demande	7
Article 7 - Modification des dates de départ validées ou arrêtées	7
PARTIE 2 – DISPOSITIONS FINALES.....	8
Article 1 – Durée et entrée en vigueur.....	8
Article 2. Suivi de l'Accord.....	8
Article 3 – Adhésion à l'accord	8
Article 4 – Révision de l'accord	9
Article 5 - Formalités, publicité, notification et dépôt.....	9

Préambule

Dans un contexte d'évolution de la perception du travail par les salariés et en particulier par les nouvelles générations il est apparu nécessaire de repenser les fondements de la relation de travail par une approche centrée sur les attentes des salariés. Cette approche basée sur la confiance doit favoriser une amélioration de la qualité de vie professionnelle. Pour y parvenir le Groupe Accenture a souhaité engager une réflexion sur le thème de la Flexibilité.

Les parties au présent accord partagent la conviction que bien-être au travail et performance sont intimement liés. Afin de créer un environnement de travail favorable à l'épanouissement de nos salariés, propice à la préservation de l'attractivité du Groupe auprès de ses candidats et favorable à la rétention de ses talents, la direction a souhaité engager des échanges avec les organisations syndicales représentatives afin d'aboutir à un accord collectif favorisant la notion de flexibilité dans l'organisation du travail.

Plusieurs thématiques ont été présentées aux négociateurs et les Parties sont convenues que certaines d'entre elles devaient faire l'objet d'un accord spécifique.

Aussi, le présent accord a pour objectif de fixer les modalités d'application du dispositif suivant sur les Congés Payés.

Cette mesure permet notamment aux salariés de disposer d'une période de seize mois pour poser leurs congés payés et leur offre ainsi une plus grande latitude pour prendre leurs congés en fonction de leurs attentes. Il permet également de prolonger l'application de règles en vigueur au sein des entreprises du périmètre visé par ce texte.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans une démarche plus large de Flexibilité initiée au sein du groupe et qui a amené les partenaires sociaux à négocier un nouvel accord sur le télétravail, un accord sur la mise en place d'un pilote sur l'organisation de la semaine de travail, un accord sur l'introduction d'horaires flexibles, un accord sur un dispositif d'absence innovant et un accord sur la mise en œuvre du don de jours solidaires au sein de groupe.

Ces différents chapitres de la Flexibilité ont fait l'objet d'une négociation qui a pris la forme de quinze réunions qui se sont déroulées du 30 novembre 2020 au 30 mars 2021 et qui ont abouti à la conclusion des cinq textes précédemment cités.

PARTIE 1 : CONGES PAYES

Article 1 - Société et personnels concernés

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des Sociétés du Groupe Accenture en France suivantes : Accenture SAS, Accenture Technology Solutions (ATS) et Accenture Post Trade Processing (APTP).

Article 2 - Période de prise des congés payés et perte des congés acquis

La Direction n'entend pas revenir sur la période de prise de congés payés qui reste fixée du 1er mai de l'année N au 31 août de l'année N+1, période négociée par le passé à la demande des organisations syndicales, afin de maintenir une certaine souplesse pour les salariés dans la fixation de leurs dates de congés payés. Dans ce même but les parties précisent que la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables (soit 10 jours ouvrés de congés payés continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire) peut être prise pendant la période du 1er mai de l'année N au 31 août de l'année N+1.

Cependant, les Parties au présent accord entendent rappeler le caractère annuel des congés payés et la nécessité que le maximum de jours de congés payés dus soient pris dans le cadre d'une année, dans un souci de préservation de la santé.

Les congés acquis entre le 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N non pris au terme de l'expiration de la période de prise de congés seront perdus, sauf si la situation du salarié s'inscrit dans le cadre des dispositions légales justifiant exceptionnellement un report des congés.

Article 3 - Ordre des départs

Aux fins de fixer les dates de départ, et si besoin, la Direction prend en compte l'ordre des départs suivants :

- Salariés en couple au sein de l'entreprise (mariage, pacsé, concubinage notoire) ;
- Enfants scolarisés à charge ;
- Exercice d'une autre activité professionnelle.

Article 4 - Modalités de prise de 10 jours ouvrés continus de congés payés

Chaque salarié pose au moins une fois tous les 12 mois une demande d'au minimum 10 jours ouvrés de congés payés continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire, dans la période définie à l'article 2 ci-dessus.

Ces 10 jours doivent nécessairement être des congés payés. Ils ne peuvent comprendre des jours de repos ou de RTT. Il est rappelé que lorsque les congés payés comprennent un jour férié tombant un jour ouvré, le congé est automatiquement reporté d'un jour. Au-delà de 10 jours de congés payés continus, des jours de repos ou des RTT ou jours pour événements familiaux peuvent être accolés aux congés payés.

Il appartient aux salariés de poser, dans l'outil prévu à cet effet, au plus tard le 31 mai de chaque année les dates auxquelles ils entendent prendre leurs 10 jours ouvrés continus de congés.

Tout congé doit être posé au moins deux mois avant la date de départ. La Direction a un délai d'un mois à compter de la demande pour valider les dates ainsi posées ou motiver son refus. A défaut de réponse de la Direction dans ce délai utile, la demande de congés est validée.

A compter du 1er juin de chaque année, au cas où un salarié n'aurait pas posé de demande de 10 jours ouvrés de congés payés continus pour une prise effective avant le 31 août de l'année en cours et à défaut d'avoir pris effectivement depuis le 1er septembre de l'année précédente 10 jours ouvrés continus de congés, la Direction arrête la date du départ et informe le salarié concerné de sa date de départ au moins un mois avant la date ainsi arrêtée.

Article 5 - Information des salariés et des personnes responsables de la validation des congés sur la prise de 10 jours ouvrés continus de congés payés

La Direction s'engage à adresser par mail une communication selon le calendrier suivant :

- Courant Novembre, à tous les salariés le rappel de la période de prise de congés payés et des règles résultant de la présente sous-partie ;
- Courant Février, à tous les salariés n'ayant pas encore posé leurs 10 jours ouvrés continus ni pris effectivement les 10 jours ouvrés continus posés et à la personne désignée pour valider leurs congés : relance sur les règles de prise de congés payés ;
- Au plus tard le 30 Avril, à tous les salariés n'ayant pas encore posé leurs 10 jours ouvrés continus ni effectivement pris les 10 jours ouvrés continus posés et à la personne désignée pour valider leurs congés : dernier rappel qu'il appartient aux salariés de poser, dans l'outil prévu à cet effet, au plus tard le 31 Mai les dates auxquelles ils entendent prendre leurs 10 jours ouvrés continus de congés continus pour une prise effective avant le 31 Août de l'année en cours ;
- A partir du 1er Juin, à tous les salariés n'ayant pas encore posé les 10 jours ouvrés continus ni effectivement pris les 10 jours ouvrés continus posés et à la personne désignée pour valider leurs congés : la Direction notifie la date de départ pour un congé de 10 jours ouvrés continus.

Article 6 - Règles relatives au fractionnement des congés payés et à leur demande

Les jours de congés payés au-delà des 10 jours ouvrés continus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois au cours de la période de prise des congés payés, dans la période définie à l'article 2 ci-dessus.

Sous réserve de ce qui suit, toute demande de plus de 3 jours continus de congés payés doit émaner du salarié au moins de 2 mois avant la date de départ souhaitée. La Direction a un délai d'un mois pour valider les dates à compter de la demande ou motiver son refus. A défaut de réponse de la Direction dans le délai imparti, les congés sont validés. Une demande égale ou inférieure à 3 jours continus de congé payés, peut émaner du salarié au moins 10 jours avant la date de départ souhaitée. La Direction a un délai de 3 jours pour valider les dates à compter de la demande ou motiver son refus. A défaut de réponse de la Direction dans le délai imparti, les congés sont validés.

Article 7 - Modification des dates de départ validées ou arrêtées

La Direction et le salarié ne peuvent modifier les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ validée ou arrêtée que d'un commun accord.

PARTIE 2 – DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Durée et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée qui trouvera son terme fin d'année fiscale 2024 soit au 31 août 2024 et son entrée en vigueur se fera à compter du 1^{er} mai 2021 sans remise en cause des dispositions identiques contenues dans l'accord à durée déterminée sur les Congés Payés qui prend fin au 31 août 2021.

Il fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE compétente et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Article 2. Suivi de l'Accord

Les Parties signataires conviennent de mettre en place une Commission de suivi de l'application du présent Accord qui se réunira une fois par an. Elle sera composée de 3 personnes par Partie signataire pour réaliser un bilan de la mise en œuvre du présent Accord.

A cet effet, les indicateurs suivants seront présentés afin d'en assurer un suivi et permettre des recommandations éventuelles.

Par modalité de temps de travail ; entité / service ; société ; level :

- Pertes CP au 31/08 (effectifs concernés ; nombre de jours) ;
- Pertes RTT au 31/08 (effectifs concernés ; nombre de jours) ;
- Paiements et reports des Jours de Repos au 31/08 (effectifs concernés ; nombre de jours) ;
- Pertes Jours de Repos reportés au 30/11 (effectifs concernés ; nombre de jours) ;
- Prises et impositions des 10 jours de CP consécutifs.

D'autres informations pourront venir compléter les indicateurs ci-dessus par accord de l'ensemble des parties de la présente commission, direction comprise.

Article 3 – Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans le Groupe, et toutes les sociétés du Groupe, qui ne sont pas signataires du présent Accord, peuvent d'un commun accord y adhérer ultérieurement.

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

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

Article 4 – Révision de l'accord

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

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

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

Article 5 - Formalités, publicité, notification et dépôt

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

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

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

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

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

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'Accord 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'Accord 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 Accord 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'Accord ;
- 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 7 exemplaires originaux.

A Paris, le 30 mars 2021

Pour les Sociétés du Groupe

Monsieur Olivier Girard



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

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



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



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

Le SICSTI CFTC, représentée par, Monsieur Jean-Marc BOULANGER, Délégué Syndical Groupe adjoint,

