

Accord Groupe à Durée Déterminée – Le Congés Flexibilité

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 Diks,

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,

EG JMB YN

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* ».

EG JMB YN

Sommaire

Préambule	4
Article 1 - Société et personnels concernés	5
Article 2 – Eligibilité	5
Article 3 – Durée de l'absence et formalités à accomplir	5
Article 4 – Acceptation de la demande.....	6
Article 5 – Suspension du contrat de travail	6
Article 6 – Rémunération et maintien des avantages	6
Article 7 – Durée et entrée en vigueur.....	7
Article 8 - Suivi de l'Accord	7
Article 9 – Adhésion à l'accord	8
Article 10 – Révision de l'accord	8
Article 11 - Formalités, publicité, notification et dépôt.....	8

EG JMB YN

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 LOA (Leave Of Absence) Flexibilité.

Ce dispositif innovant permet aux salariés qui le souhaitent, si leur ancienneté le permet, de disposer d'une période non travaillée et en partie rémunérée pour se consacrer à un projet personnel.

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 les Congés Payés, 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.

EG JMB YN

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 (ATPT).

Article 2 – Eligibilité

Ce dispositif repose sur le principe du volontariat. Il est ouvert à tous les salariés ayant acquis cinq années d'ancienneté dans les entreprises prévues dans le périmètre du présent accord, à la date de formulation de la demande.

Les Managing Directors sont exclus du dispositif ainsi que les salariés en période de préavis.

Chaque salarié peut réaliser une demande de LOA Flexibilité une unique fois dans sa carrière au sein des entreprises prévues dans le périmètre du présent accord.

Le dispositif pourra être accessible à 100 salariés sur une année fiscale complète (du 1er septembre au 31 août de l'année suivante) et sur l'ensemble des entreprises prévues dans le périmètre du présent accord. La date du début de la période d'absence sera prise en compte pour l'appréciation de ce plafond annuel.

Pour l'année fiscale 2021 et compte tenu de la date d'application de l'accord, il est convenu que le dispositif soit accessible à 35 salariés sur l'ensemble des entreprises prévues dans le périmètre du présent accord.

Il est entendu que le dispositif temporaire d'absence rémunérée mis en place pendant la crise sanitaire à destination des salariés en disponibilité n'est pas pris en compte dans le quota annuel pour l'année fiscale.

Une absence non rémunérée déjà acceptée par l'employeur ne fait pas obstacle à l'éligibilité du salarié pour ce dispositif.

Article 3 – Durée de l'absence et formalités à accomplir

Le dispositif peut être mis en place pour une durée d'un mois minimum, renouvelable chaque mois d'un commun accord entre les parties, dans une limite de trois mois maximums.

La demande de renouvellement devra se faire dix jours avant la fin de la période d'absence précédente.

Le salarié adresse sa demande à son manager direct et son HR Partner par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette demande. La procédure de demande pourra évoluer après information de la commission de suivi du présent accord.

EG JMB YN

Article 4 – Acceptation de la demande

La demande est réputée acceptée lorsque le salarié répond aux conditions d'éligibilité fixées par le présent accord. L'acceptation de cette demande prendra la forme d'un avenant au contrat de travail.

La date de début du LOA Flexibilité sera convenue d'un commun accord entre le salarié et son superviseur et fera l'objet d'une réponse par le superviseur dans un délai maximum de trois semaines.

Cette absence ne pourra pas débuter moins d'une semaine après acceptation par les parties et pourra être différée dans un délai maximum de six mois à compter de l'acceptation de la demande. La demande d'absence acceptée peut-être annulée à condition d'un commun accord entre le salarié et l'employeur avant la date de début d'absence envisagée. Une réintégration par anticipation est possible sous ces mêmes conditions.

L'acceptation ou le refus de la demande de renouvellement sera connu du salarié avant la fin de la période d'absence en cours.

Les demandes de LOA Flexibilité sont traitées par ordre d'arrivée. Lorsque le nombre maximum de demandes acceptées est atteint, le salarié se voit notifier une réponse négative à sa demande.

En cas de pluralité de demandes d'absence au sein d'un même projet, d'une même équipe de travail ou d'un même service, l'employeur se réserve la possibilité d'apprécier l'ordre des dates de départ en LOA Flexibilité en considération des raisons d'organisation et de continuité d'activité ou de service.

Article 5 – Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée de l'absence. Le salarié est tenu, pendant toute la durée de l'absence, à une obligation de loyauté, de confidentialité et de fidélité envers Accenture. Tout acte de concurrence à l'égard de l'employeur est proscrit pendant la durée de la suspension du contrat de travail.

Il est rappelé que l'absence du salarié dans le cadre de l'application de ce dispositif n'a aucun impact sur la carrière du salarié.

Article 6 – Rémunération et maintien des avantages

Pendant la durée de l'absence du salarié dans le cadre de ce dispositif, ce dernier percevra chaque mois un montant équivalent à 50% de sa rémunération brute de base mensuelle. Ce montant servira d'assiette au prélèvement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales et fiscales en vigueur.

Il est entendu que les avantages suivants sont maintenus :

EG JMB YN FA

- Abondement au PEE : le salarié reste éligible s'il souhaite faire des versements. Les frais de gestion restent à la charge d'Accenture ;
- Mutuelle : les cotisations et les garanties sont maintenues ;
- Prévoyance : les cotisations et les garanties sont maintenues à hauteur du montant perçu ;
- Car Plan : le dispositif est conservé ;
- Ordinateur et téléphone portable : le matériel est conservé par le salarié. Il peut néanmoins le restituer s'il le souhaite.

Néanmoins, dans le cadre de la suspension du contrat de travail, il est entendu que les avantages suivants sont impactés pour la durée de l'absence dans le cadre de ce dispositif :

- Le salarié cesse d'acquérir des jours de Congés Payés et des jours de RTT ou de Repos ;
- Le salarié cesse d'acquérir de l'ancienneté ;
- Le calcul de la prime de vacances sera impacté par la période de LOA ;
- La participation sera calculée au prorata du montant perçu pendant cette période ;
- Seul le montant perçu pendant la période de LOA sera pris en compte pour le calcul de l'IPB, le GAB et l'ESPP.

Article 7 – Durée et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée qui trouvera son terme fin FY 24 soit au 31 août 2024 et son entrée en vigueur se fera à compter du 1^{er} mai 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 8 - 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 Société, services, level et genre :

- Nombre de bénéficiaires ;
- Dates des demandes ;
- Durée des LOA ;
- Nombre de renouvellements ;
- Nombre de refus formulés au motif de l'atteinte du quota annuel ;
- Statut du bénéficiaire à l'issue de l'année fiscale échue.

EG JMB YN

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

Article 9 – 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 10 – 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 11 - 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 :

EG JMB YN

- 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



EG JMB YN

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,



Jean-Marc
Boulanger

EG JMB YN