

## Accord Groupe à durée déterminée sur Le Don de Jours Solidaires

### 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  OG

**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

|                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Préambule .....</b>                                                | <b>4</b>  |
| <b>PARTIE 1 – DON DE JOURS SOLIDAIRES .....</b>                       | <b>5</b>  |
| Article 1 – Salariés donateurs.....                                   | 5         |
| Article 2 – Nature des jours pouvant faire l’objet d’un don.....      | 5         |
| Article 3 – Campagne d’appel aux dons .....                           | 6         |
| Article 4 – Situations permettant de bénéficier d’un don de jour..... | 6         |
| Article 5 - Salariés bénéficiaires .....                              | 8         |
| Article 6 – Procédure de demande de don .....                         | 8         |
| Article 7 – Gestion du fond de jours solidaires.....                  | 9         |
| <b>PARTIE 2 – DISPOSITIONS FINALES.....</b>                           | <b>10</b> |
| Article 1 – Durée et entrée en vigueur.....                           | 10        |
| Article 2. Suivi de l’Accord.....                                     | 10        |
| Article 3 – Adhésion à l’accord .....                                 | 10        |
| Article 4 – Révision de l’accord .....                                | 11        |
| Article 5 - Formalités, publicité, notification et dépôt.....         | 11        |

## 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 objet de définir les modalités d'application des dispositions légales relatives aux dons de jours de repos au travers des textes suivants :

- La loi n°2014-459 du 9 mai 2014, permettant le don de jours de repos non pris au profit d'un collègue, parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue (C. trav., art. L.1225-65-1) ;
- La loi n°2018-84 du 13 février 2018, permettant le don de jours de repos au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (C. trav., art. L.3142-25-1) ;
- Et la loi n°2020-692 du 8 juin 2020, au bénéfice des salariés dont un enfant à charge de moins de 25 ans est décédé (C. trav., art. L.1225-65-1).

Cette démarche s'inscrit dans la continuité de mesures individuelles qui ont été prises sporadiquement au sein du Groupe Accenture et dans le cadre de sa responsabilité sociétale. Elle traduit une volonté des Parties de développer un dispositif de cohésion sociale fondé sur des valeurs de solidarité et d'entraide qui repose sur le volontariat des salariés.

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 un dispositif d'absence innovant.

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 – DON DE JOURS SOLIDAIRES**

### **Article 1 – Salariés donateurs**

Le don de jour de repos peut être effectué par tous les salariés titulaires d'un contrat de travail ayant au moins un an d'ancienneté :

- à durée déterminée ;
- à durée indéterminée ;
- en alternance.

Le don de jours se fait sur la base du volontariat. Le donateur est anonyme.

Le don effectué est définitif et ne peut donner lieu à aucune contrepartie. Ceci implique que, pour le jour donné, le salarié donateur s'engage à travailler le temps équivalent au nombre de jours qu'il aura accepté de céder. Le don ne saurait engendrer une quelconque compensation en paiement d'heures supplémentaires ou en jours de récupération.

### **Article 2 – Nature des jours pouvant faire l'objet d'un don**

Afin de préserver les temps de repos et la santé des salariés, seuls les jours de Congés Payés acquis non pris au 1<sup>er</sup> juin de chaque année (dit solde de CP2 et ou CP3), et excédant 4 semaines (20 jours) de Congés Payés (soit la 5<sup>ème</sup> semaine et ou les congés conventionnels d'ancienneté à partir du 21<sup>ème</sup> jour) pourront faire l'objet d'un don.

Pour mémoire, l'acquisition des Congés payés se fait du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N. A titre d'exemple, le solde de CP2 s'entend comme les jours de CP acquis entre le 1<sup>er</sup> juin 2019 et le 31 mai 2020 ; le solde de CP3 s'entend comme les jours de CP acquis avant le 31 mai 2019.

Le don doit s'effectuer par jour entier dans la limite de cinq (5) jours de Congés Payés maximums et sous réserve d'avoir pris ou posé les 10 jours de Congés Payés consécutifs obligatoires sur l'année fiscale.

Aucun jour de RTT ou jour de Repos ou repos compensateur ne peut être donné dans le cadre de ce dispositif.

La valorisation se fait exclusivement en jour donné : un jour donné par un salarié, quel que soit son niveau de rémunération et son niveau hiérarchique (Level), correspond pour le bénéficiaire à un jour d'absence.

### Article 3 – Campagne d'appel aux dons

L'ouverture d'une campagne d'appel aux dons est signalée à l'ensemble des salariés via une communication par courriel.

Chaque année, les salariés pourront effectuer un don entre le 1er septembre et le 31 mai de l'année suivante.

Pour cette année fiscale 2021 (du 1er septembre 2020 au 31 août 2021), une campagne d'appel aux dons sera initiée dès l'entrée en vigueur du présent Accord, avec possibilité de dons jusqu'au 31 mai 2021.

Cette démarche de don de jours s'effectuera via un module, dans l'outil informatique interne (Benefits au moment de la signature de cet Accord).

Néanmoins dans l'attente du développement de ce module, une procédure ad-hoc sera mise en place pour la première campagne.

Les parties conviennent qu'une campagne exceptionnelle pourrait être lancée si une demande de don était sollicitée alors que le solde du fond était insuffisant.

### Article 4 – Situations permettant de bénéficier d'un don de jour

- **Le don de jours de repos au parent d'un enfant atteint par une maladie grave, un handicap grave ou victime d'un accident grave**

Le don de jours de repos peut bénéficier à un salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave.

L'article L.1225-65-1 du Code du travail définit la notion de gravité comme une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité « *rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants* ».

Conformément à l'article L. 1225-65-2 du Code du travail « *La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap, ou de l'accident.* »

Ce justificatif sera communiqué au moment de la demande de don.

Les parties ont décidé de retenir une définition large de la notion « d'enfant à charge ». Ainsi, est considéré comme un enfant à charge, l'enfant naturel, adoptif, placé en vue de l'adoption, recueilli, ou pupille de la nation dont le salarié est tuteur, dès lors que le salarié en assume l'entretien (nourriture, logement, habillement) et qu'il assume à son égard la responsabilité affective et éducative.

- **Le don de jours de repos au proche aidant de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap**

Conformément à l'article L.3142-25-1 du Code du travail, le don de jours de repos peut bénéficier à un salarié dit « proche aidant », « *qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L.3142-16* » du Code du travail.

Ce dispositif ne doit pas être confondu avec le congé de proche aidant qui relève de dispositions spécifiques et différentes. Ces deux dispositifs ne peuvent pas être utilisés sur une même période.

Les parties ont décidé de retenir une définition large de la notion de « proche aidant ».

Ainsi, le dispositif prévu par le présent Accord a vocation à s'appliquer :

- à son conjoint ;
- à son concubin ;
- à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- à un ascendant, descendant ;
- à un enfant dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale ;
- à un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- à un ascendant un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Au moment de la demande don, le salarié devra communiquer les justificatifs suivants, en fonction de sa situation :

- une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, ou un adulte handicapé ;
- une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie.

- **Le don de jours de repos au salarié dont l'enfant de moins de 25 ans décède**

Le don de jours de repos peut bénéficier à un salarié dont l'enfant ou la personne à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans, est décédé. La demande de don de jours doit intervenir dans un délai de six mois suivant le décès.

Un justificatif sera transmis avec la demande de don de jours. En cas de personne à charge effective et permanente, le salarié devra fournir en complément, une attestation sur l'honneur.

## Article 5 - Salariés bénéficiaires

Tous les salariés répondant à l'une des situations définies dans l'article 4 du présent Accord peuvent bénéficier d'un don de jour en une seule fois, dans la limite de vingt jours maximums et du solde disponible dans le fond.

Si un salarié qui a déjà bénéficié d'un don sollicite un renouvellement, sa demande pourra être acceptée à la condition de disposer d'un solde de jours suffisants dans le fond de son entreprise. Une demande et un unique renouvellement pourront être accordés par bénéficiaire et situation.

## Article 6 – Procédure de demande de don

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours adresse sa demande par courriel à son HR Partner dans un délai minimum de 3 semaines avant la date de l'absence souhaitée.

Il indique dans cette demande :

- La situation justifiant sa demande de don en transmettant les justificatifs adéquats tels que décrits à l'article 4 du présent Accord ;
- Le nombre souhaité de jours dans la limite de 20 jours pour la demande initiale ;
- Le nombre souhaité de jours dans la limite de 20 jours pour le renouvellement sollicité ;
- Les dates souhaitées d'absence.

Les HR Partners traitent les dossiers dans l'ordre de leur arrivée et disposent de 10 jours ouvrés pour faire connaître leur décision par courriel. Si la décision est positive, le salarié est informé par courriel du nombre de jours qui lui est attribué et des dates de départ. Le salarié informe s'il le souhaite par courriel son superviseur ou manager des dates d'absence convenues. A défaut, le HR Partner procédera à cette information.

Durant son absence, la rémunération du salarié est maintenue.

Le salarié utilise le WBS spécifique « jour solidaire » pour justifier son absence.

Enfin, durant cette période d'absence le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés

à l'ancienneté, à son acquisition des jours de Congés Payés et des Jours de RTT ou de Repos, ainsi qu'aux primes liées à la présence effective.

## Article 7 – Gestion du fond de jours solidaires

Les jours donnés sont gérés dans un fond créé pour chaque Société visée par le présent Accord.

Le nombre de jours de Congés Payés collecté par campagne annuelle (du 1<sup>er</sup> septembre N au 31 mai N+1) est plafonné à 500 jours maximum pour l'ensemble des sociétés visées au présent Accord.

La répartition du nombre de jours maximum recueilli par campagne sera proportionnelle à l'effectif de chaque société à la date de signature du présent accord et pour la durée du présent accord, réparti ainsi :

- Pour l'entreprise Accenture SAS, 340 jours maximums de Congés Payés par campagne annuelle pourront être collectés ;
- Pour l'entreprise ATS, 140 jours maximums de Congés Payés par campagne annuelle pourront être collectés ;
- Pour l'entreprise APTP, 20 jours maximums de Congés Payés par campagne annuelle pourront être collectés.

Les jours collectés dans le fond d'une des sociétés, peuvent être utilisés uniquement par les salariés de cette même société. Les fonds ne sont pas mutualisables.

Le solde de jours dans le fond est utilisé par les salariés remplissant les conditions d'éligibilité ayant fait une demande validée par le HR Partner à hauteur du nombre de jours demandés, dans la limite du nombre de jours disponibles au moment où la demande est validée et dans le respect des dispositions ci-dessus mentionnées.

Chaque distribution de jours tient compte de l'ordre de réception des demandes.

Lorsque le solde d'un fond est à zéro et qu'une demande est formulée sur son périmètre, la direction accepte à titre dérogatoire qu'un fond puisse être négatif de vingt jours maximums. Ceci afin que des jours puissent être octroyés à un salarié dont la situation permettrait de bénéficier du dispositif. Dans cette hypothèse une campagne d'appel au don sera initiée pour régulariser la situation du fond.

A l'issue de l'année fiscale soit au 31 août de chaque année, le solde de jours collecté et non distribué sera reportable, une fois, sur la prochaine campagne et dans la limite de 300 jours maximum.

## 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 FY 24 soit au 31 août 2024 et son entrée en vigueur se fera à compter du 1<sup>er</sup> 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 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 annuellement afin d'en assurer un suivi et permettre des recommandations éventuelles.

Par société ; services ; level ; genre :

- Nombre de jours donnés par les salariés ;
- Nombre de salariés donateurs ;
- Nombre de jours reçus par les bénéficiaires ;
- Nombre de salariés bénéficiaires ;
- Nombre de campagnes annuelles.

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

Concernant ce dernier dispositif, la Commission pourrait être amenée à réaliser des préconisations spécifiques et exceptionnelles si le solde de l'un des fonds était insuffisant alors qu'une demande de don était formulée.

La Commission pourra formuler des demandes d'évolution du texte, si au regard de l'analyse des indicateurs communiqués, il s'avérait nécessaire d'utiliser différemment le fond.

### 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 paraphe 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

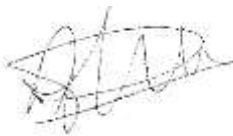


Pour les Organisations Syndicales Représentatives

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,

