

## ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE TELETRAVAIL A DOMICILE

### ENTRE :

La société ACCENTURE SAS, société par actions simplifiée au capital de 17.250.000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés du Tribunal de Commerce de Paris sous le numéro B 732 075 312 et dont le siège social est sis 118 avenue de France à Paris (75636 Cedex 13), représentée par Monsieur Christian Nibourel en sa qualité de président

D'UNE PART

### ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société ACCENTURE SAS :

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Pigal, Délégué Syndical Central ;



La CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Central ;

*P. O. SÉRÉME Chemin*



La CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan, Délégué Syndical Central ;



La CGT, représentée par Madame Nayla Glaise, Déléguée Syndicale Centrale.



D'AUTRE PART

*DC du*  
*RP f*

## Préambule

Le télétravail à domicile a pour objectif de créer des conditions de travail plus souples afin de permettre aux salariés de travailler efficacement, indépendamment de leur lieu de travail habituel.

Il n'a pas pour but d'augmenter ou de diminuer le nombre d'heures de travail, ni la charge de travail. Il a pour objectif de donner à chacun plus de contrôle et de flexibilité sur ses conditions de travail.

Les parties souhaitent inscrire cet accord dans le prolongement des politiques 47 et 1166 (Cf. pour simple information politiques actuellement en vigueur) et des actions menées en matière d'égalité hommes femmes, notamment dans le cadre l'accord d'entreprise du 6 mars 2009, de celles visant à l'accès et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées et du respect de la parentalité.

Dans le même cadre, les parties prêtant une attention toute particulière en matière du respect du développement durable, elles souhaitent inscrire le présent accord dans le prolongement des différentes actions menées en ce sens au sein d'Accenture, le télétravail à domicile participant à la limitation des risques environnementaux.

C'est dans ce même cadre qu'Accenture a toujours su innover et promouvoir les technologies de l'information et de la communication (TIC) pouvant faciliter et améliorer la communication entre ses collaborateurs. Le présent accord s'inscrit de facto dans ce même mouvement.

C'est ainsi qu'à travers la volonté de trouver un équilibre entre les nécessités de l'entreprise et les rythmes personnels de ses collaborateurs et prenant en compte l'évolution des TIC facilitant aujourd'hui le développement de cette activité et son organisation, que les parties ont souhaité développer cette forme de travail innovant.

Cet accord s'inscrit également dans une démarche visant tout autant à préserver le respect de la vie personnelle et de la santé des salariés, tout en prenant en compte les nécessités de l'entreprise, tant opérationnelles, organisationnelles ou financières.

C'est dès lors dans ces conditions que les parties, dans le respect des intérêts de chacun, soulignent que le télétravail à domicile ne peut s'inscrire que dans une démarche basée sur le volontariat.

Elles conviennent expressément que le terme « télétravail » visé dans le présent accord, concerne le télétravail à domicile à l'exclusion de tout autre.

JC  
R  
S

## Article 1 - Définition du Télétravail

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, le télétravail est défini comme « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ».

On entend par télétravailleur à domicile, au sens du présent accord, toute personne salariée d'Accenture SAS qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus, étant précisé que le télétravail « occasionnel » pourra également être exercé.

Le présent accord ne concerne que le télétravail à domicile. Il exclut donc de son champ d'application toute forme de travail hors des locaux d'Accenture qui ne s'effectuerait pas au domicile du salarié.

Le domicile s'entend comme le lieu de résidence habituelle. A titre indicatif, le télétravailleur Accenture confirmera l'adresse de son domicile à la Gestion du Personnel (à défaut, l'adresse de distribution du bulletin de salaire sera celle prise en compte).

Le télétravail à domicile doit prendre en compte l'intégration des salariés au sein d'une équipe, permettre de développer leurs compétences, améliorer les performances globales en visant à éviter l'isolement du salarié (Cf. article 4 du présent accord).

Il est également précisé que les collaborateurs Accenture effectuant une astreinte ne sont pas considérés comme des télétravailleurs, lors d'une intervention réalisée depuis leur domicile. Le régime de l'astreinte a vocation à s'appliquer dans cette situation.

## Article 2 - Bénéficiaires et activités compatibles

Les parties souhaitent que par principe tous les collaborateurs de la Société puissent être éligibles à cette modalité d'organisation du travail.

Par exception et compte tenu de certaines spécificités de ce mode d'organisation, le télétravail à domicile ne peut être ouvert qu'à des postes ou des activités compatibles avec cette forme d'organisation.

Ainsi, ne peuvent pas être éligibles les collaborateurs ayant une activité qui par nature requiert d'être exercée physiquement dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison des équipements matériels, ou de la nécessité d'une présence physique.

Cette restriction sera également appliquée en cas de « contrainte client ».

A ce titre et spécifiquement pour la population « Consulting » et celle basée chez un client, les parties souhaitent apporter les précisions suivantes :

JC  
RF  
A

- pour les collaborateurs basés chez un client, la possibilité de bénéficier du télétravail à domicile sera ouverte sous réserve de l'acceptation du responsable du projet (la faculté de télétravail à domicile est donc directement liée à la mission) ;
- pour les collaborateurs en « BD » sur une proposition client, il n'y aura pas de possibilité de télétravail à domicile, sauf accord express du management ;
- pour les collaborateurs en disponibilité, le télétravail à domicile pourra être réalisé « occasionnellement » dans les conditions ci-après :
  - o le collaborateur pourra adresser directement par courriel à son manager ou sa HR Rep une demande spécifique et par retour express d'acceptation précisant le ou les jours, le collaborateur pourra exercer son activité depuis son domicile ;
  - o compte tenu de la nécessité de pouvoir joindre ses collaborateurs en disponibilité et tout particulièrement ceux étant en jour de télétravail à domicile, le collaborateur devra être en mesure de répondre dans un délai de 45 minutes et dans le cadre de ses plages habituelles de travail, à un message téléphonique, par courriel ou par « Office Communicator » auquel il devra être obligatoirement connecté.

Par ailleurs, en cas de circonstances exceptionnelles (importantes grèves des transports, etc...), le télétravail à domicile « exceptionnel » pourra être mis en œuvre selon les mêmes modalités que le télétravail « occasionnel » comme indiqué ci-dessus et ce, pour la totalité de la population.

### Article 3 - Caractère volontaire du télétravail

Les parties conviennent que ce mode d'organisation du travail à domicile doit nécessairement s'inscrire dans une relation managériale basée sur la confiance mutuelle, la capacité du collaborateur concerné à exercer son activité à son domicile, et également sur un contrôle des résultats par rapport aux objectifs fixés dans le cadre normal de son activité.

Le responsable hiérarchique doit nécessairement veiller à ce que le nombre de collaborateurs bénéficiant de cette modalité d'organisation du travail au sein de son équipe soit réellement compatible avec le bon fonctionnement du service, ainsi que l'organisation de l'équipe.

Le télétravail à domicile revêt un caractère volontaire.

Il est cependant subordonné à l'accord du responsable hiérarchique du collaborateur Accenture concerné, une demande écrite ou un courriel devant être fait à son responsable hiérarchique avec copie à son HR Rep, qui se réserve le droit d'accepter ou non la demande. Le refus fera l'objet d'une réponse écrite et motivée. En cas de litige, la commission de suivi du présent accord pourra être saisie.

Il en est de même lorsque la proposition d'accéder au télétravail à domicile, faite au collaborateur, émane de son supérieur hiérarchique : la proposition doit être formalisée par écrit ou par courriel (avec copie à son HR Rep).

Si le collaborateur et son supérieur hiérarchique sont d'accord pour que le télétravail à domicile soit mis en place, un avenant spécifique au contrat de travail de l'intéressé sera rédigé (sauf cas de télétravail à domicile « occasionnel »). Accenture fournira également par écrit au collaborateur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution à domicile de sa mission.

JC  
bl  
4

Il est expressément convenu par les parties que le refus du salarié de travailler en télétravail à domicile ne sera en aucun cas constitutif d'un motif de sanctions disciplinaires.

#### **Article 4 - Prévention contre l'isolement**

La Société s'engage à ce que les collaborateurs bénéficiant du télétravail à domicile puissent avoir des entretiens périodiques avec leur responsable hiérarchique similaires aux autres collaborateurs.

Le responsable hiérarchique veillera à ce que le télétravail à domicile ne soit pas la source d'un frein à la participation physique aux réunions avec les autres collaborateurs de l'entreprise. Ces mesures sont expressément destinées à éviter l'isolement des collaborateurs concernés.

Dans ces conditions, les parties conviennent de limiter la situation de télétravail à domicile de telle sorte que le collaborateur bénéficiant du télétravail à domicile soit présent physiquement au moins deux jours par semaine dans la Société, permettant ainsi des rencontres avec des collègues et son manager. Cette disposition s'applique hors cas de situation exceptionnelle tels que certains cas de handicap et pourra dans ces conditions particulières être ajustée après concertation entre le collaborateur, son responsable hiérarchique et le cas échéant, le médecin du travail.

Par ailleurs, des actions d'accompagnement et des actions de sensibilisation spécifiques au management à distance seront organisées.

#### **Article 5 - Mise en œuvre du télétravail à domicile**

##### **5.1 - Avenant au contrat de travail**

Le télétravail à domicile fait l'objet par principe d'un avenant au contrat de travail du collaborateur, étant précisé que ces dispositions pourront être mises en œuvre à tout moment.

Cet avenant précise notamment les conditions dans lesquelles le télétravailleur doit exécuter sa mission.

Le passage au télétravail modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, il n'affecte donc pas la qualité de salarié du collaborateur Accenture ayant bénéficié de cette forme d'organisation du travail.

Cet avenant précise notamment :

- les modalités d'exécution du télétravail à domicile (la répartition des jours travaillés en entreprise et des jours travaillés à domicile, les plages horaires pendant lesquelles le collaborateur doit pouvoir être joint) ;
- le matériel mis à disposition ;
- les conditions de réversibilité du télétravail à domicile ;
- la durée de la période d'adaptation ;

AC  
REL f 5

- la formation au télétravail à domicile ;
- à titre informatif, le domicile du collaborateur et son rattachement hiérarchique.

Par exception, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas en cas de télétravail occasionnel ou exceptionnel à domicile tel que visé à l'article 2 du présent accord.

### **5.2 - Coordination télétravail à domicile et travail dans les locaux d'Accenture ou sur le lieu de mission**

Le télétravail à domicile ne pourra être exercé que pour un minimum de 1 jour par semaine et un maximum de 3 jours par semaine. Ces jours doivent être choisis d'un commun accord entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique. Dans ces conditions, les collaborateurs bénéficiant du télétravail à domicile ainsi que le management s'engagent expressément à respecter par principe les jours fixés d'un commun accord.

Cependant, si l'organisation du travail l'exige, les jours de télétravail à domicile définis d'un commun accord pourront être modifiés avec un délai de prévenance de 3 jours, sauf circonstances exceptionnelles.

Les journées de télétravail à domicile non effectuées par le collaborateur de sa propre initiative ne pourront donner lieu à un crédit cumulé ou reporté ultérieurement. Il sera alors rappelé au collaborateur l'obligation de respecter ses engagements contractuels et les sanctions encourues le cas échéant.

En revanche, les jours de télétravail à domicile effectués à la demande expresse du responsable hiérarchique pourront être reportés.

### **5.3 - Formation**

Le télétravailleur à domicile reçoit une information appropriée, ciblée sur les équipements techniques à sa disposition et sur les caractéristiques du télétravail.

Le responsable hiérarchique recevra des éléments d'information concernant cette forme d'organisation du travail.

### **5.4 - Période d'adaptation**

Une période d'adaptation de 2 mois, pendant laquelle l'employeur ou le collaborateur Accenture peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance de 4 semaines pour l'employeur et moyennant un délai de prévenance de 2 semaines pour le collaborateur, est aménagée.

Le salarié qui souhaite mettre fin au télétravail à domicile pendant cette période d'adaptation devra informer par écrit ou par courriel, son supérieur hiérarchique (copie à son HR Rep) de sa décision. Si l'employeur souhaite mettre fin au télétravail à domicile, il doit en tenir informé et motiver, par écrit, ou par courriel, le collaborateur concerné de sa décision (copie à son HR Rep). Il devra dans les mêmes

JC au  
RP 16

conditions motiver par écrit son refus ; la commission de suivi du présent accord pourra être saisie en cas de litige.

### 5.5 - Principe de réversibilité

Accenture ou le télétravailleur à domicile peut décider de mettre fin au télétravail de façon unilatérale et à tout moment par écrit, sous réserve d'un délai de prévenance de 2 mois.

Le délai de prévenance débute à compter de la première présentation du courrier.

En cas de réversibilité, le collaborateur retrouvera un poste équivalent.

### Article 6 - Equipements de travail

Une attestation sur l'honneur devra être remise par le collaborateur indiquant que le système électrique de son domicile est conforme à la réglementation en vigueur et lui permet d'exercer son activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité.

Au titre du télétravail à domicile, l'entreprise fournit à chaque collaborateur bénéficiant du télétravail à domicile un ordinateur portable, dans l'hypothèse où ce dernier n'en serait pas déjà équipé dans les locaux de l'entreprise. En tout état de cause, l'entreprise veillera à ce que cet équipement n'implique pas un double équipement informatique. Le matériel fourni ainsi au télétravailleur à domicile reste l'entière propriété d'Accenture.

Dans ce cadre, l'entreprise met à disposition un accès à distance à ses applications de travail et à une solution de téléphonie, via « Office Communicator », ou toute autre solution en fonction de l'évolution des technologies.

Sur la demande du collaborateur, un bloc d'alimentation complémentaire pourra également être fourni, ainsi qu'un casque afin de faciliter l'utilisation « d'Office Communicator ».

Les coûts d'accès, les coûts électriques et le trafic liés à son activité sont pris en charge par l'employeur dans la limite maximum globale de 30 € brut par mois, dans les conditions indiquées à l'article 8 suivant.

Dans les cas exceptionnels où le collaborateur ne pourrait pas utiliser « Office Communicator » comme indiqué ci-dessus, et qu'il devrait utiliser son téléphone fixe ou portable personnel pour effectuer des appels professionnels, il sera procédé au remboursement de ces appels téléphoniques sur présentation de justificatif via « Time & Expense » (ou toute autre solution en cas d'évolution de l'application ou de la technologie).

Le matériel et l'accès aux réseaux doivent être utilisés dans le cadre du respect des dispositions du règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise. Le collaborateur bénéficiant du télétravail à domicile ne peut utiliser un autre matériel que celui qui lui est fourni par l'entreprise.

JK du  
BPF 7

Le collaborateur bénéficiant du télétravail à domicile prend soin de l'équipement qui lui est confié, en assure la bonne conservation ainsi que des données qui y sont stockées et informe sans délais son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire prévue (notamment une coupure d'électricité, de téléphone, des travaux à domicile...) d'accomplir ses fonctions en télétravail à domicile, le collaborateur devra en accord avec son responsable hiérarchique soit modifier ses jours télétravaillés à son domicile, soit venir exercer son activité dans les locaux de l'entreprise.

Dans le cas d'une impossibilité temporaire non prévue (notamment une coupure inopinée d'électricité, de téléphone, du réseau informatique, ...) le collaborateur devra informer son responsable hiérarchique dans les plus brefs délais, afin de prévoir les modalités dans lesquelles il viendra exercer ses fonctions dans les locaux de l'entreprise dans l'hypothèse où il serait dans l'impossibilité de réaliser un quelconque travail sans réseau. Dans l'hypothèse où ce type d'impossibilité temporaire non prévue arriverait en milieu de journée, le collaborateur et le manager veilleront à trouver la meilleure solution possible afin de ne pas faire déplacer le collaborateur dans les locaux d'Accenture pour un temps réduit.

Le collaborateur bénéficiant du télétravail à domicile bénéficiera d'un support technique à distance dans les mêmes conditions que les collaborateurs présents dans les locaux de l'entreprise.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement de sa connexion internet ou des équipements de travail mis à sa disposition, le télétravailleur à domicile doit en informer immédiatement le service technique Accenture ainsi que son supérieur hiérarchique.

Le télétravailleur à domicile pourra alors bénéficier de moyens comparables devant lui permettre de poursuivre sa mission dans le cadre du télétravail à domicile.

#### **Article 7 - Assurances**

Le collaborateur souhaitant bénéficier du télétravail à domicile doit fournir à l'entreprise avant la signature de son avenant et en toute hypothèse avant le premier jour de télétravail, une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisque habitation, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le personnel exerce une activité professionnelle à son domicile.

Le matériel mis à disposition par l'entreprise doit être couvert, pour les risques de dommages et vol, notamment du matériel informatique, par la police multirisque habitation du collaborateur concerné.

Si cette dernière ne comporte pas de clause couvrant pour ces risques le matériel professionnel, le collaborateur doit demander une extension de garantie dans ce sens.

Les éventuels surcoûts de prime d'assurance liés, tout autant à l'activité qu'au matériel, seront pris en charge par l'entreprise.

JC du  
RP A  
8

L'assurance dommages d'Accenture couvre les sinistres qui pourraient être causés par le matériel professionnel utilisé par le collaborateur dans le cadre du télétravail, dans des conditions normales d'utilisation.

#### Article 8 - Frais divers

Le budget alloué dans le cadre du présent accord sera un budget central.

Les frais d'abonnement internet et d'électricité sont pris en charge par Accenture dans la limite maximum de 30€ bruts par mois (15€ bruts au titre de l'abonnement ADSL, 15€ bruts au titre des frais d'électricité) pour les collaborateurs en télétravail au moins de 2 jours par semaine et ayant signé un avenant à leur contrat de travail.

Pour ceux en télétravail 1 jour par semaine et ayant signé un avenant à leur contrat de travail, les frais d'abonnement internet et d'électricité sont pris en charge par Accenture dans la limite maximum de 15€ bruts par mois (7,50€ bruts au titre de l'abonnement ADSL, 7,50€ bruts au titre des frais d'électricité).

Le remboursement sera effectué via « Time & Expense » (ou toute autre solution en cas d'évolution de l'application ou de la technologie) sur justificatif, avec un versement par avance de 6 mois à l'issue de la période d'adaptation.

Les frais d'installation seront également pris en charge par Accenture dans la limite maximum de 250€ nets pour les collaborateurs bénéficiant du télétravail à domicile d'une durée minimum de 2 jours par semaine et ayant signé un avenant à leur contrat de travail.

Le remboursement sera effectué via « Time & Expense » (ou toute autre solution en cas d'évolution de l'application ou de la technologie) sur justificatif et pour l'achat du mobilier nécessaire à l'installation du collaborateur.

Ce remboursement ne sera effectué qu'une seule et unique fois dans la limite maximum de 250€ nets.

Il couvrira l'ensemble des frais d'installation et de matériel que le collaborateur souhaiterait mettre en place à son domicile.

Il sera procédé à ce remboursement à la fin de la période d'adaptation si le collaborateur poursuit le télétravail à domicile.

Enfin, une « prime panier » d'un montant de 5,19€ (montant actuellement en vigueur) sera versée par jour de télétravail effectué pour les personnes concernées et ayant signé un avenant au contrat de travail.

JC DV  
RPF

## **Article 9 – Organisation du télétravail à domicile**

Le télétravailleur à domicile gère l'organisation de son temps de travail à domicile dans le cadre de la législation, des conventions collectives et des règles applicables au sein d'Accenture.

Son activité est établie sur des bases comparables à celle d'un travail accompli dans les locaux d'Accenture.

Le télétravail à domicile ne saurait donc avoir pour conséquence de modifier l'activité habituelle, la charge de travail, ou l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le collaborateur effectue sa mission dans les locaux d'Accenture.

S'agissant des modalités d'exécution de l'activité, les obligations du collaborateur bénéficiant du télétravail à domicile, notamment le régime de travail, l'exécution des tâches qui lui sont confiées, les indicateurs de suivi d'activité, la charge de travail, ou l'évaluation des résultats sont strictement les mêmes que pour les collaborateurs travaillant dans les locaux de l'entreprise. La charge de travail et les délais d'exécution sont évalués selon les mêmes méthodes que celles utilisées pour les personnels travaillant dans l'entreprise.

Le responsable hiérarchique vérifie lors d'entretiens périodiques l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés et s'assure que le fonctionnement et la qualité du service ne sont pas impactés par le télétravail à domicile.

## **Article 10 – Conditions générales de travail, droits et avantages légaux et conventionnels**

Le télétravail à domicile n'a aucune conséquence sur les conditions générales de travail, la gestion de carrière et la rémunération.

Le télétravailleur à domicile bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux autres collaborateurs Accenture en situation comparable travaillant dans les locaux d'Accenture.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, de décompte de la durée du travail, d'évaluation des résultats, d'accès à la formation, d'accès à l'information et l'entreprise, des gestions des carrières, à l'information syndicale, ou aux instances représentatives du personnel sont identiques à celles des personnels en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Il bénéficie de la même couverture en matière de prévoyance, couverture accident, maladie, décès, que les autres collaborateurs de l'entreprise

## **Article 11 - Protection des données, confidentialité**

Le télétravailleur à domicile s'engage à respecter les règles fixées par la Direction et le service informatique d'Accenture en matière de sécurité et de protection des données, notamment en ce qui concerne les mots de passe, les codes d'accès et la sauvegarde des documents.

DC au  
RP A 10

Il doit également assurer l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des informations et des données auxquelles il a accès ou qu'il crée dans le cadre de sa mission.

En toute hypothèse, il doit veiller à respecter la plus stricte confidentialité concernant son matériel et ses documents de travail en s'assurant à tout moment à ce que ces derniers soient positionnés dans un lieu au sein de son domicile le plus en sécurité possible.

Dans l'hypothèse où le collaborateur n'aurait pas tout fait pour respecter ces règles de sécurité ou de confidentialité (hors cas spécifiques de détournement de réseau WIFI qui ne pourrait pas lui être imputable), l'entreprise pourrait les lui rappeler et pourra prendre les sanctions appropriées si nécessaire.

#### **Article 12 - Respect de la vie privée du télétravailleur**

Il est expressément rappelé que l'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur.

#### **Article 13 - Santé et sécurité**

##### **13.1 - Dispositions générales**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables à l'ensemble des salariés Accenture, dont font partie les télétravailleurs à domicile.

Aussi, les parties rappellent que les collaborateurs bénéficiant du télétravail à domicile bénéficient comme les autres collaborateurs de l'entreprise, de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail. L'employeur se doit de veiller à leur strict respect.

En cas d'arrêt de travail, le télétravailleur à domicile bénéficie comme tout salarié du maintien de rémunération en application des règles de couverture sociale de l'entreprise.

##### **13.2 - Accidents du travail et maladies professionnelles**

Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile dans le cadre de son activité professionnelle sera par principe déclaré par l'entreprise comme accident du travail.

#### **Article 14 - Action de communication**

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, l'entreprise effectuera des actions de communication afin de présenter les dispositions de cet accord et d'en assurer sa promotion.

JC  
RAP  
11

### **Article 15 - Suivi de l'accord**

La commission de suivi instituée dans le cadre de l'accord « Egalité hommes/femmes » est chargée du suivi du présent accord.

Ladite commission a pour mission de vérifier l'adéquation des présentes dispositions à leur réalisation effective.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et il sera tenu compte de ses constats pour d'éventuels aménagements de l'accord.

### **Article 16 - Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il est susceptible d'être modifié par avenant.

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé à la demande de l'une des parties signataires, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui impliqueraient une adaptation de l'une ou plusieurs de ses dispositions.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. Cet avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt.

### **Article 17 - Dépôt légal et publicité de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur suite à son dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, en deux exemplaires et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues à l'article D 2231-1 du Code du travail.

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise recevra un exemplaire du présent accord et une copie de celui-ci sera déposée auprès de Syntec.

Les collaborateurs seront informés du contenu du présent accord par la diffusion d'une plaquette d'information.

DC  
BR  
12

Fait en sept exemplaires originaux.  
A Paris, le 19 janvier 2010

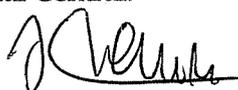
Pour la Direction ACCENTURE SAS :  
Monsieur Christian NIBOUREL



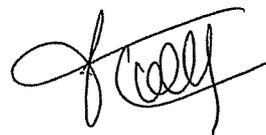
Pour la CFE-CGC, Monsieur Eric Pigal, Délégué Syndical Central.



Pour la CFDT, Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Central.

P. O. Séverine Chemin 

Pour la CFTC, Monsieur Christophe Ecollan, Délégué Syndical Central.



Pour la CGT, Madame Nayla Glaise, Déléguée Syndicale Centrale.