

**ACCORD D'ADAPTATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES SALAIRES DES  
BRANCHES D'ACTIVITES « FINANCE & PUBLIC SECTOR » ET « IT FRANCE »  
DE LA SOCIETE ALTRAN TECHNOLOGIES VERS LA SOCIETE CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES  
ET DES SALAIRES DE L'ACTIVITE « FROG » DE LA SOCIETE ALTRAN LAB  
VERS LA SOCIETE CAPGEMINI CONSULTING**

Entre :

**Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini**, représentées par Monsieur Bruno DUMAS, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales du Groupe Capgemini, dûment habilité(e),

De première part,

**Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Altran**, représentées par Madame Dominique MARET en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilité(e),

De deuxième part,

**Les délégations de l'UES Capgemini suivantes :**

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- Le syndicat national CGT Capgemini,
- Le syndicat Lien-UNSA,

De troisième part,

**Les délégations de l'UES Altran suivantes :**

- AMplitude,
- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- La CFE-CGC SNEPI,
- La CGT Altran,

De quatrième part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

DS  
CB

DS  
MARET

DS  
D



DS  
MBD

DS  
AM

<b>TABLE DES MATIERES</b>
---------------------------

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE I</b>	<b>OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD..... 5</b>
<b>ARTICLE 1</b>	<b>OBJET DE L'ACCORD..... 5</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION..... 5</b>
<b>CHAPITRE II</b>	<b>RESUME DES MESURES COMPRISES DANS LE PRESENT ACCORD APPLICABLES AUX SALARIES TRANSFERES ..... 6</b>
<b>CHAPITRE III</b>	<b>ADAPTATION ET REVISION DU STATUT COLLECTIF DE L'UES CAPGEMINI A L'OCCASION DES TRANSFERTS ..... 10</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>COMPTE EPARGNE-TEMPS ..... 10</b>
<b>ARTICLE 4</b>	<b>CONGES ..... 10</b>
<b>ARTICLE 5</b>	<b>LES ASTREINTES..... 11</b>
<b>ARTICLE 6</b>	<b>PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE ..... 12</b>
<b>ARTICLE 7</b>	<b>EPARGNE SALARIALE ..... 12</b>
<b>ARTICLE 8</b>	<b>PRIME DE VACANCES ..... 13</b>
<b>ARTICLE 9</b>	<b>TITRES RESTAURANT - REMBOURSEMENT DE FRAIS..... 16</b>
<b>ARTICLE 10</b>	<b>DUREE DU TRAVAIL..... 17</b>
<b>ARTICLE 11</b>	<b>PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX..... 19</b>
<b>CHAPITRE IV</b>	<b>LA REPRESENTATION DU PERSONNEL..... 20</b>
<b>ARTICLE 12</b>	<b>LE COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT (CSE) APPLI ..... 20</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>COMMISSION DE SUIVI DE L'INTEGRATION DES SALARIES TRANSFERES ..... 22</b>
<b>ARTICLE 14</b>	<b>PARTICIPATION D'ANCIENS REPRESENTANTS DU PERSONNEL DE L'UES ALTRAN AU CSE CENTRAL DE L'UES CAPGEMINI ..... 23</b>
<b>ARTICLE 15</b>	<b>REPRESENTANTS DE PROXIMITE APPLI SUPPLEMENTAIRES ..... 23</b>
<b>ARTICLE 16</b>	<b>DELEGUE SYNDICAL D'UES CAPGEMINI SUPPLEMENTAIRE ..... 25</b>
<b>ARTICLE 18</b>	<b>MAINTIEN DU STATUT PROTECTEUR ..... 25</b>
<b>ARTICLE 19</b>	<b>LIBERTE DE CIRCULATION ..... 26</b>
<b>ARTICLE 20</b>	<b>REMPLACEMENT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE DES CESE ALTRAN IDF ET ARA ..... 26</b>
<b>CHAPITRE V</b>	<b>DISPOSITIONS FINALES ..... 27</b>
<b>ARTICLE 21</b>	<b>ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DE L'ACCORD - INDIVISIBILITE..... 27</b>
<b>ARTICLE 22</b>	<b>REVISION – DENONCIATION DE L'ACCORD..... 27</b>
<b>ARTICLE 23</b>	<b>DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD ..... 27</b>

DS  
 DS  


DS  
 DS  


DS  


## ANNEXES

- Annexe 1 : Liste des accords collectifs, accords atypiques, usages, engagements unilatéraux ou tout autre document de portée collective applicables au sein d'Altran technologies et d'Altran Lab a la date d'entrée en vigueur du présent accord d'une part et au sein de l'UES Capgemini d'autre part au 1<sup>er</sup> janvier 2022
- Annexe 2 : Modalités de temps de travail, heures supplémentaires, droit à la déconnexion applicables aux salariés transférés
- Annexe 3 : Définition du Salaire Annuel Théorique (SAT)

DS  
CB

DS  
MAT

DS  
D

DS  
MBD

DS  
AM

## PRÉAMBULE

A la suite de l'acquisition de 100% du capital et des droits de vote de la société Altran Technologies par Capgemini, les organisations syndicales et la Direction ont négocié et conclu un accord de méthode favorisant l'ouverture de négociations, visant à rapprocher le statut social des salariés des sociétés du Groupe Altran en France de celui de l'UES Capgemini.

Le 20 septembre 2021 et le 25 octobre 2021, des procédures d'information-consultation des instances représentatives du personnel compétentes chez Altran et Capgemini ont été engagées sur les projets d'apports partiels d'actifs :

- des activités IT et FPS de la société Altran Technologie à la société Capgemini Technology Services, d'une part ;
- de l'activité Frog de la société Altran Lab à la société Capgemini Consulting, d'autre part.

La réalisation de ces apports partiels d'actifs, motivée par la similarité des métiers et prévue le 1<sup>er</sup> avril 2022, va entraîner le transfert de 2 848 contrats de travail par application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Les avis des instances représentatives du personnel sur ces trois apports partiels d'actifs ont été rendus entre fin décembre 2021 et le 21 janvier 2022.

L'intégration des salariés des sociétés Altran Technologies et Altran Lab au sein des sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting aboutit potentiellement à la coexistence de règles sociales différentes et non homogènes. De ce fait, les Directions de l'UES Altran et de l'UES Capgemini et les organisations syndicales représentatives au sein de ces deux UES ont décidé d'engager la négociation d'un accord portant essentiellement sur l'adaptation du statut des salariés « transférés ».

Cet accord d'adaptation sera juridiquement valable à la condition qu'il soit majoritaire :

- au niveau de l'UES Altran
- et**
- au niveau de l'UES Capgemini.

Dans ce contexte, les Parties conviennent des points suivants :

DS  
CB

DS  
MAT

DS  
D

DS  
MBD

DS  
AM

**ARTICLE 1**      **OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet principal d'adapter aux statuts sociaux de l'UES Capgemini les statuts sociaux des salariés des sociétés Altran Technologies et Altran Lab (ci-après les « sociétés cédantes »), respectivement rattachés aux activités FPS et IT France ainsi qu'à l'activité Frog (ci-après « les salariés transférés ») dont les contrats de travail seront respectivement transférés le 1<sup>er</sup> avril 2022, vers les sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting (ci-après les « sociétés cessionnaires ») du fait de la réalisation de trois apports partiels d'actifs.

Cet accord anticipé d'adaptation est négocié et conclu dans les conditions visées à l'article L. 2261-14-3 du Code du travail.

Les dispositions du présent accord se substituent, à leur date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des accords collectifs, mis en cause en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, mais aussi aux accords atypiques, éventuels usages ou engagements unilatéraux, notes de services ou tout autre document de portée collective applicables dans les sociétés cédantes, ainsi qu'aux dispositions des accords collectifs, accords atypiques, éventuels usages ou engagements unilatéraux, notes de services ou tout autre document de portée collective des sociétés cessionnaires ayant le même objet. Elles révisent en outre certaines dispositions conventionnelles en vigueur au sein des sociétés cessionnaires.

La liste des accords collectifs, accords atypiques, usages, engagements unilatéraux ou tout autre document de portée collective, applicables au sein des sociétés cédantes à la date d'entrée en vigueur du présent accord et ceux de l'UES Capgemini, est jointe en **annexe 1**.

**ARTICLE 2**      **CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions des chapitres II et III du présent accord sont applicables exclusivement aux salariés dont le contrat de travail est transféré dans le cadre des apports partiels d'actifs précités et qui constituent à ce titre un groupe fermé.

A titre indicatif, au 31 janvier 2022, ils étaient :

- 2053 salariés de la société Altran Technologies rattachés à l'activité IT,
- 734 salariés de la société Altran Technologies rattachés à l'activité FPS,
- 61 salariés de la société Altran Lab rattachés à l'activité Frog.

Les dispositions des chapitres II et III n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux salariés des sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting, non transférés dans les conditions visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, ni à ceux qui seraient embauchés par les sociétés Capgemini Technology Services ou Capgemini Consulting après sa date d'effet.

Par exception, certaines dispositions du chapitre III relatives à la durée du travail pourront également s'appliquer aux salariés recrutés par les sociétés de l'UES Capgemini ou mutés ou transférés au sein de l'UES Capgemini postérieurement à la date de réalisation des apports visés au Préambule, dès lors que cette extension est expressément prévue par une clause expresse du présent accord (Cf. articles 4.2 et 10) et correspond aux stipulations de leur contrat de travail.

Les dispositions du chapitre IV de l'accord concernent spécifiquement les instances représentatives du personnel.

<b>CHAPITRE II</b>	<b>RESUME DES MESURES COMPRISES DANS LE PRESENT ACCORD APPLICABLES AUX SALARIES TRANSFERES</b>
--------------------	--

Le statut collectif des salariés transférés, applicable dès la date de leur transfert, sera constitué :

- de la Convention Collective Nationale du Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils (dite « Convention collective Syntec »),
- de tous les accords collectifs, accords atypiques, usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein de l'UES Capgemini et accessibles sur l'intranet (Talent/Infos sociales), à l'exception des dispositions relatives à la durée du travail en vigueur au sein de l'UES Capgemini (sauf les dispositions sur les astreintes qui s'appliquent). Les modalités listées en annexe 2 du présent accord relatives au temps de travail s'ajoutent aux modalités d'organisation du temps de travail mentionnées dans l'Accord sur les 35 heures de l'UES Capgemini du 3 février 2000 et sont applicables aux salariés transférés,
- des dispositions du présent accord d'adaptation.

Thématiques	Mesures applicables
<b>STATUT COLLECTIF DES SALARIES TRANSFERES</b>	
Convention collective applicable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convention collective « Syntec »</li> </ul>
Accords collectifs applicables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les accords collectifs, accords atypiques, usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein de l'UES Capgemini et accessibles sur l'intranet (Talent/Infos sociales), à l'exception des dispositions relatives à la durée du travail en vigueur au sein de l'UES Capgemini (l'accord sur les astreintes de l'UES Capgemini est par exception applicable)</li> <li>• Les dispositions du présent accord d'adaptation</li> </ul>
Compte Epargne Temps (CET)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien du CET en l'état pour les salariés transférés</li> </ul>
Congés d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attribution à leur date d'anniversaire d'embauche des jours d'ancienneté existant au sein de l'UES Capgemini à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022</li> <li>• Attribution aux salariés transférés dont la date anniversaire d'embauche est comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars, des jours d'ancienneté en fonction du barème Altran, auxquels s'ajouteront au 1<sup>er</sup> avril 2022, l'éventuel différentiel positif de jours de congés d'ancienneté existant avec le barème de l'UES Capgemini</li> </ul>
Congés pour évènement familial/exceptionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Application des jours prévus dans les différents accords de l'UES Capgemini ou dispositions plus favorables prévues par le Code du travail ou la Convention collective applicable</li> </ul>
Astreintes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Application de l'accord sur les astreintes de l'UES Capgemini</li> <li>• Augmentation de salaire de 25% du montant des primes d'astreinte perçues en 2021 pour l'ensemble des salariés ayant réalisé des astreintes en 2021</li> </ul>
Prévoyance et frais de santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Application des accords de l'UES Capgemini</li> </ul>
Epargne salariale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Application des accords de l'UES Capgemini : - Réserve Spéciale de Participation</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accord d'intéressement si conclusion d'un nouvel accord avant le 30 juin 2022</li> <li>- PER COL</li> <li>- Abondement de la RSP investie dans le PER COL</li> <li>- Possibilité de <b>monétiser</b> 10 jours maximum : seuls les jours de congés payés de la 5<sup>ème</sup> semaine et les jours de congés d'ancienneté peuvent être transférés dans la limite de 10 jours. Ces jours bénéficient de <b>l'abondement</b></li> <li>- PEG</li> <li>- Opérations d'actionnariat salarié</li> </ul>
Prime de vacances	<p><b>En 2022, pour les salariés avec une rémunération fixe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Versement de la prime de vacances Altran prorata temporis <b>ET</b></li> <li>• Versement au mois de juin, d'une prime de vacances équivalente à un demi-mois de salaire, en plus de leur rémunération annuelle et de la prime de vacances Altran</li> </ul> <p><b>En 2022, pour les salariés bénéficiant d'une part variable de rémunération :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration dans la part fixe de la rémunération d'un montant de 600€ bruts à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 et</li> <li>• Versement de 1% du SAT, défini en annexe 3, en juin au titre de la prime de vacances en tant qu'avance sur la part variable 2022, versée au premier trimestre 2023</li> </ul> <p><u>Cas particulier</u> : proposition de réintégration de la part variable dans la part fixe des salariés CSS (Client Service Staff) ayant un SAT inférieur ou égal à 50K€ impliquant un traitement de la prime de vacances, dès 2022, dans les conditions des salariés ayant une rémunération fixe</p> <p><b>En 2023 et les années suivantes, pour les salariés avec une rémunération fixe :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Versement d'une prime de vacances équivalente à un demi-mois de salaire en plus de leurs 12 mois de salaire</li> </ul> <p><b>En 2023 et les années suivantes, pour les salariés bénéficiant d'une part variable de rémunération :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Versement de 1% du SAT en juin au titre de la prime de vacances</li> <li>• Déduction de la prime de vacances de la part variable de l'année N, versée en N+1</li> </ul>
Titres-restaurant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien des titres restaurant d'une valeur faciale de 9,05 euros par journée effectivement travaillée (incluant les jours télétravaillés), avec une répartition 40% (salarié) – 60% (entreprise) inchangée</li> </ul>
Remboursement de frais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Application de la note sur les remboursements de frais de l'UES Capgemini (déclinaison en France de la note du Groupe Capgemini)</li> <li>• Prise en compte de la perte de 50% du coût de l'/des abonnement(s) aux transports inter-urbains par une réintégration dans la part fixe du SAT des salariés DSS n'ayant pas de part variable. Cette réintégration se fera au cas par cas en fonction des abonnements souscrits et en tenant compte des cotisations sociales</li> <li>• Versement du différentiel existant entre les frais réels et le montant du remboursement forfaitaire lié à une double résidence pour les salariés</li> </ul>

	<p>identifiés à la date de transfert et ce, jusqu'à la fin de leur mission actuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remboursement à hauteur de 50% des abonnements aux transports en commun inter-urbains (versus 100% chez Altran)</li> <li>• Remboursement à hauteur de 100% des abonnements aux transports en commun inter-urbains pour les salariés en mission chez le client (même si ce site client se trouve dans la même agglomération que le site de rattachement des salariés transférés) ou dans un site Capgemini autre que leur site de rattachement</li> <li>• Les salariés transférés avec une part variable dans leur SAT, qui perdraient de l'argent au niveau de l'indemnisation des frais de déplacement domicile-site de rattachement (avec ou sans abonnement mensuel) verront leur perte compensée par une réintégration du différentiel dans la part fixe de leur rémunération</li> <li>• Application du forfait Mobilités Durables applicable au sein de l'UES Capgemini à hauteur de 500€/an au jour de la signature du présent accord, pour les salariés qui le souhaitent</li> </ul>
Durée du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien des modalités de temps de travail applicables chez Altran et du nombre de JRTT/JNT</li> <li>• Crédit de la totalité des JRTT/JNT au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année pour l'année à venir</li> </ul>
Compensations financières	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Application des mesures de compensations financières prévues par le présent accord, autres que celles prévues à l'article 8 (Prime de vacances), sur la fiche de paie du mois de mai 2022 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022</li> <li>• Absence d'impact des compensations financières prévues dans le présent accord, sur les mesures d'augmentation prévues dans tout accord d'évolution des rémunérations qui serait conclu au sein de l'UES Capgemini, ni les dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité, l'équilibre des temps et la mobilité durable de l'UES Capgemini actuellement en vigueur</li> </ul>
Prévention des Risques psychosociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de saisir les différents acteurs de l'entreprise (manager, RH, représentants du personnel, médecine du travail, assistance sociale)</li> <li>• Accès au Dispositif Complémentaire d'Alerte (ligne d'écoute psychologique)</li> <li>• Réalisation et partage des résultats d'une enquête paritaire auprès des salariés transférés au dernier trimestre 2022</li> </ul>
<b>CONTINUITE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ALTRAN</b>	
CSE d'établissement d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CSEE Appli pour les salariés transférés originaires de Altran Technologies (activités IT et FPS)</li> <li>• CSEE Invent pour les salariés transférés originaires d'Altran Lab (activité Frog)</li> </ul>
CSEE Appli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 invité titulaire et 1 invité suppléant par OS représentative au niveau de l'UES Altran (AMplitude, CFDT, CFE-CGC et CGT), soit 4 invités titulaires et 4 invités suppléants</li> <li>• 1 invité à chacune des commissions obligatoires (4 invités) et des commissions conventionnelles (3 invités), à l'exception de la commission conventionnelle des Activités Sociales et Culturelles, soit 7 invités au total</li> </ul>

Commission de suivi de l'intégration des salariés transférés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 membres par OS représentative au niveau de l'UES Altran (AMplitude, CFDT, CFE-CGC et CGT), soit 8 membres</li> <li>• 1 membre par OSR Appli (CFDT, CFE-CGC, CFTC et Lien-UNSA), soit 4 membres</li> <li>• 1 membre par OSR Invent (CFDT, CFE-CGC et CFTC), soit 3 membres</li> <li>• 14 heures de délégation/membre et par mois</li> </ul>
CSE Central UES Capgemini	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 invités titulaires, choisis parmi les invités titulaires au CSEE Appli et par le CSEE Appli</li> <li>• 2 invités suppléants, choisis parmi les invités titulaires ou suppléants au CSEE Appli et par le CSEE Appli</li> </ul>
Instances Conventionnelles de Représentants de Proximité (ICRP) du CSEE Appli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Représentant de Proximité par OSR au niveau de chaque établissement distinct des CESE Altran,</li> <li>• Par dérogation, au vu de l'effectif transféré sur le périmètre IdF, 2 Représentants de Proximité par organisation syndicale représentative, soit 30 Représentants de Proximité en plus dans les ICRP Appli</li> </ul>
Délégué syndical d'UES Capgemini	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 délégué syndical d'UES supplémentaire par OSR au niveau de l'UES Capgemini (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et Lien-UNSA), soit 5 personnes</li> </ul>
Délégué syndical d'établissement Appli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 délégué syndical d'établissement Appli supplémentaire pour chaque OS représentative au sein de l'établissement Appli (CFDT, CFE-CGC, CFTC et Lien-UNSA), soit 4 personnes</li> </ul>
Représentant de Proximité Altran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remplacement par les membres des CESE Altran concernés des Représentants de Proximité transférés, soit 2 personnes</li> </ul>
Statut protecteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien du statut protecteur pour chaque salarié transféré titulaire d'un mandat interne au sein de l'UES Altran pour une durée de six mois suivant la fin de la mandature en cours au sein de l'UES Capgemini</li> </ul>
Moyens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mêmes moyens que les titulaires de mandats identiques au sein de l'UES Capgemini</li> </ul>
Liberté de circulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur les sites couverts par le périmètre du nouveau mandat</li> </ul>

## CHAPITRE III ADAPTATION ET REVISION DU STATUT COLLECTIF DE L'UES CAPGEMINI A L'OCCASION DES TRANSFERTS

Les dispositions du présent chapitre visent essentiellement à adapter le statut conventionnel des salariés transférés pour faciliter leur intégration.

### ARTICLE 3 COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les salariés transférés continuent à bénéficier d'un Compte Epargne Temps au sein de leur société d'accueil dans des conditions visées en annexe 2 du présent accord dont les modalités sont décrites au chapitre 5 de la Partie I de l'accord du 29 février 2016. Les jours épargnés non pris ou non monétisés à la date du transfert sont transférés au sein des sociétés cessionnaires.

Les dispositions de l'annexe 2 sont applicables aux salariés transférés qui bénéficient, à la date de leur transfert, d'un CET.

### ARTICLE 4 CONGES

#### Article 4.1 Congés d'ancienneté

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, les congés d'ancienneté des salariés transférés sont calculés conformément aux dispositions de l'article 5.4 de l'Accord 35 heures du 3 février 2000 de l'UES Capgemini. Les jours d'ancienneté sont attribués à la date d'anniversaire d'embauche. A compter de leur date d'attribution, les salariés disposent d'une durée de 12 mois à compter de leur date d'anniversaire d'embauche pour les consommer. Au-delà, les jours non consommés seront perdus et remplacés par le nouveau solde.

En 2022, **les salariés transférés dont la date anniversaire d'embauche est comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars**, se verront attribuer les jours d'ancienneté en fonction du barème Altran. Par exception, au 1<sup>er</sup> avril 2022, ces salariés se verront **attribuer l'éventuel différentiel positif de jours de congés d'ancienneté existant avec le barème de l'UES Capgemini.**

#### Exemples :

- Un salarié transféré ayant 2 ans d'ancienneté au 15 février 2022 n'a pas de jours d'ancienneté chez Altran : il verra toutefois son compteur crédité de 2 jours au 1<sup>er</sup> avril 2022 et devra solder ces jours avant le 14 février 2023.
- Un salarié transféré ayant 6 ans d'ancienneté au 15 février 2022 bénéficie d'1 jour de congé d'ancienneté chez Altran. Il verra son compteur crédité de 3 jours supplémentaires au 1<sup>er</sup> avril 2022 et devra solder ces jours avant le 14 février 2023.
- Un salarié transféré ayant 12 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2022 : il sera crédité de 8 jours d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2022 et devra solder ses jours d'ancienneté avant le 30 juin 2023.

## Article 4.2      Congés pour évènements familiaux/exceptionnels

A l'instar des salariés des sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting, les salariés transférés bénéficient des dispositions suivantes :

Motif de l'absence	Capgemini
Mariage du salarié ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs)	<b>4 jours</b>
Mariage d'un enfant	<b>1 jour</b>
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	<b>5 jours</b>
Décès d'un enfant de moins de 25 ans ou de plus de 25 ans lui-même parent	<b>7 jours</b>
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs	<b>3 jours</b>
Décès des parents	<b>3 jours</b>
Décès des beaux parents	<b>3 jours</b>
Décès d'un frère ou d'une sœur	<b>3 jours</b>
Décès Grands Parents	<b>2 jours</b>
Congés Naissance	<b>3 jours</b>
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	<b>2 jours</b>
Enfant Malade	<b>4 jours (5 si parent isolé)/ Enfants &lt; 6 ans</b>
Enfant Hospitalisé	<b>3 jours &lt; 18 ans</b>
Enfant Handicapé	<b>3 jours/an</b>
Déménagement	<b>1 jour</b>

Ces dispositions se substituent à celles résultant des accords Altran Technologies et Altran Lab des 29 février et 11 avril 2016 relatifs à l'aménagement et l'organisation du temps de travail et à celles de l'article 5.3 de l'Accord *35 heures du 3 février 2000* de l'UES Capgemini relatives aux absences pour évènement familial / personnel.

## ARTICLE 5      LES ASTREINTES

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés transférés sont exclusivement soumis aux dispositions de l'accord sur les astreintes de l'UES Capgemini et ses avenants.

Toutefois, une **compensation** est prévue pour les salariés transférés.

Les salariés verront leur SAT **augmenté de 25% du montant des primes astreinte** (indemnisation des périodes d'astreinte) qu'ils ont perçu du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021. Cette augmentation sera prise en compte dans un avenant au contrat de travail qui leur sera proposé.

Exemple : un salarié a un SAT de 24 750€. Au cours de l'année 2021, il a fait 7 astreintes représentant un montant de prime cumulé de 2 590 € bruts. Son SAT sera augmenté de 647, 50€, soit une augmentation de 2,6% amenant son nouveau SAT à 25 397,5 € (hors prime de vacances).

## ARTICLE 6                    PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE

Les salariés transférés se voient **appliquer les accords frais de santé et prévoyance de l'UES Capgemini à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, en lieu et place des décisions unilatérales de l'entreprise Altran, et bénéficier de la répartition des cotisations entreprise-salarié et de la tarification applicable.**

Il est précisé que les dispositifs existants au sein de l'UES Capgemini et du Groupe Altran en matière de frais de santé et de prévoyance font actuellement l'objet de négociations. L'objectif des parties à ces négociations est d'aboutir à la conclusion de deux nouveaux accords distincts « frais de santé » et « prévoyance » au niveau du Groupe Capgemini en France qui se substitueraient aux accords applicables au sein de l'UES Capgemini d'une part et aux décisions unilatérales du Groupe Altran d'autre part à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Chaque salarié transféré sera appelé à compléter son formulaire d'adhésion individuelle aux régimes obligatoires et éventuellement au régime facultatif.

Les salariés transférés se verront communiquer le descriptif détaillé des garanties applicables au sein de l'UES Capgemini et pourront également les consulter sur l'intranet Capgemini. Leur attention sera attirée sur les différences majeures de garantie et de tarification. L'UES Capgemini informera le gestionnaire dès la signature du présent accord de la liste des salariés transférés afin d'assurer une bonne transition des dossiers en cours.

## ARTICLE 7                    EPARGNE SALARIALE

Il est rappelé que les salariés transférés se verront **appliquer l'accord de participation du 28 juin 2019 en vigueur au sein de l'UES Capgemini à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.** Ainsi, au titre de l'exercice 2022, les salariés transférés bénéficieront de l'éventuelle Réserve Spéciale de Participation (RSP) dégagée :

- au niveau de leur société d'origine (Altran Technologies ou Altran Lab), pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2022 ;
- au niveau de l'UES Capgemini, pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 2022.

En outre, les salariés transférés se verront appliquer :

- du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 mars 2022, l'éventuel accord d'intéressement en cours de négociation au sein de l'UES Altran ;
- du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022, l'éventuel nouvel accord d'intéressement 2022-2024 de l'UES Capgemini.

Les salariés transférés **bénéficieront à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 du Plan d'Épargne Retraite Collectif (PER COL) de l'UES Capgemini et pourront à ce titre bénéficier de la possibilité de monétiser 10 jours maximum** : seuls les jours de congés payés de la 5<sup>ème</sup> semaine et les jours de congés d'ancienneté peuvent être transférés dans la limite de 10 jours. Ces jours bénéficient de **l'abondement.**

L'éventuelle RSP investie, au choix du salarié en tout ou partie, dans le PER COL, tout comme **les jours de congés payés et/ou les jours d'ancienneté monétisés feront l'objet d'un abondement** conformément aux dispositions contenues dans ces accords.

Les salariés transférés pourront bénéficier du transfert des sommes versées au titre de leur participation dans les Plans d'Épargne salariale Altran au sein des Plans d'Épargne du Groupe Capgemini (Plan d'Épargne de Groupe et PER COL). Ce transfert fera l'objet d'une

DS  
CB

DS  
MPT

DS  
D

DS  
MBD

DS  
AM

information/consultation spécifique des instances représentatives du personnel compétentes. Les frais éventuels de transfert seront à la charge de l'entreprise.

La décision de conserver l'éventuelle épargne salariale dans les Plans d'Epargne salariale Altran, entrainera des frais de tenue de compte à la charge des salariés transférés.

Il est précisé que le transfert des contrats de travail des salariés Altran Technologies et Altran Lab vers les sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting ne constitue pas un cas de déblocage anticipé des droits acquis avant le 1<sup>er</sup> avril 2022.

Les salariés transférés **continueront à bénéficier des programmes d'actionnariat salarié (ESOP) du Groupe Capgemini.**

## **ARTICLE 8**            **PRIME DE VACANCES**

### **8.1 Salariés avec une rémunération fixe**

Au 31 janvier 2022, 2 388 salariés transférés percevaient une rémunération fixe versée sur 12 mois.

Ces salariés bénéficiaient d'une prime de vacances, versée sur la fiche de paie du mois de juin d'un montant global de 10% des indemnités de congés payés versées entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 et le 31 mai de l'année N, en tenant compte de leur temps de présence sur la période de référence. Pour une année complète, le montant de la prime de vacances versée aux salariés transférés au mois de juin 2021 s'élevait à 465€ bruts pour les salariés de la société Altran Technologies et 540,54€ pour les salariés de la société Altran Lab.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2022, sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés transférés bénéficieront selon l'une des modalités prévues à l'accord d'évolution des rémunérations 2014 du 13 mars 2015, **en sus de leur rémunération fixe versée sur 12 mois, d'une prime de vacances d'un montant au plus égal à un demi mois de salaire, calculée au prorata du temps de présence au cours du premier semestre et versée chaque année avec la paie du mois de juin**, à condition, pour les collaborateurs ayant moins d'un an de présence, d'être présents dans les effectifs au 30 juin de l'année en cours.

Cette prime de vacances couvre les périodes de travail et de congés confondues, elle correspond à l'article 31 de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils et se substitue pour les salariés transférés à tout autre avantage ayant le même objet, en ce compris les dispositions, rappelées ci-dessus, applicables au sein des sociétés cédantes.

Cette prime de vacances est **due indépendamment de toutes autres primes ayant pu être versées aux salariés transférés au cours de l'année de référence.**

Pour l'année 2022, les salariés transférés percevront avec la paie du mois de juin 2022 :

- **la prime de vacances prorata temporis dégagée selon le mode de calcul applicable au sein des sociétés cédantes**, soit du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mars 2022. Cette prime donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de paie complémentaire Altran ;

**ET**

- **à titre exceptionnel, une prime de vacances d'un demi-mois de salaire**, (calculée au prorata du temps de présence au cours du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2022 au sein des sociétés cédantes et cessionnaires).

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et les années suivantes, les salariés transférés percevront une prime de vacances correspondant à un demi-mois de salaire** correspondant à l'article 31 de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils et ce, selon l'une des modalités prévues à l'accord d'évolution des rémunérations 2014 du 13 mars 2015. Elle se substitue à la prime de vacances Altran.

Les salariés se verront donc proposer un avenant à leur contrat de travail afin d'acter cette augmentation de leur SAT.

Cette augmentation permet de compenser notamment la fin de la prise en charge à 100% des frais d'abonnement aux transports en commun inter-urbains pour les salariés en mission **dans leur site de rattachement**.

## **8.2 Salariés avec une rémunération fixe et une part variable**

Au 31 décembre 2021, 460 salariés transférés percevaient une rémunération fixe sur 12 mois à laquelle s'ajoutait une part variable. Ces parts fixes et variables sont mentionnées dans leur contrat de travail.

Une prime de vacances, versée sur la fiche de paie du mois de juin d'un montant global de 10% des indemnités de congés payés versées entre le 1er juin de l'année N-1 et le 31 mai de l'année N, est payée aux salariés Altran Technologies et Altran Lab en tenant compte de leur temps de présence sur la période de référence. Le montant de la prime de vacances versée aux salariés transférés au mois de juin 2021 s'élevait à 465€ bruts pour les salariés de la société Altran Technologie et 540,54€ pour les salariés de la société Altran Lab.

**A compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, les salariés transférés concernés verront la part fixe de leur SAT augmenter de 600€ bruts.**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, et selon une des modalités prévues à l'accord salarial du 13 mars 2015, leur rémunération sera décomposée de la manière suivante :

- 12 mois au titre du salaire brut mensuel ;
- Une part variable associée à la réalisation d'objectifs annuels. Les objectifs, les conditions de calcul et de versement de la partie variable sont précisés chaque année dans une lettre de rémunération. Cette rémunération variable est versée pour l'année civile ; elle couvre les périodes de travail et de congés confondus.

Cette part variable intègre la prime de vacances liée à l'article 31 de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils et est au minimum égale au montant de celle-ci. **Cette prime de vacances représente 1% du SAT** . Elle est garantie, versée dans son intégralité au mois de juin et figurera distinctement sur le bulletin de paie. **Le solde de la partie variable, versé en N+1, tiendra compte de la prime de vacances déjà versée.**

Exemple :

	Part fixe du SAT	Part variable du SAT	Prime de vacances	Montant du SAT
<b>2021</b>	30 000€	10 000€	465€	40 465€
<b>2022</b>	30 600€	10 000€		40 600€

		dont la prime de vacances		
--	--	---------------------------	--	--

### 8.3 Cas particulier

L'UES Capgemini proposera, par voie d'avenant à leur contrat de travail, aux salariés transférés CSS (« Client Service Staff ») et DSS ayant un SAT inférieur ou égal à 50K€, la réintégration de leur part variable dans leur part fixe au 1<sup>er</sup> avril 2022. Sous réserve de signer l'avenant qui leur sera proposé, ces salariés bénéficieront de la prime de vacances dès le mois de juin 2022, selon les dispositions prévues à l'article 8.1 du présent accord. Les salariés qui seraient en cours de recrutement, qui répondraient aux critères ci-dessus mais qui intégreraient l'UES Capgemini après le 1<sup>er</sup> avril se verront appliquer cette disposition.

Le mapping de correspondances des fonctions Altran vers celles de Capgemini est le suivant :

Catégorie Capgemini	DSS	DSP	CSS
Rôles Altran	Tous les rôles de la famille Support Management - 69 personnes* (IT/FPS)	Tous les rôles de la filière Sales management (hors Solutions) - 45 personnes* (IT/FPS)	2635 personnes (IT/FPS) *: <ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les rôles de la famille Project Management - 33 personnes*</li> <li>Tous les rôles de la filière Technical Management - 2508 personnes*</li> <li>Tous les rôles de la famille Operations Management (TL, TM, TUM, TUD, Operations Director) - 81 personnes*</li> <li>Tous les rôles de la famille P&amp;L Management (BUM, BUD, SBUD, Division Director) - 7 personnes*</li> <li>Tous les rôles de la famille Solutions- 6 personnes*</li> </ul> + 61 personnes de FROG

\*Chiffres donnés à titre indicatif (date du 31 janvier 2022)

#### Exemple :

- Un salarié transféré CSS ayant une année d'ancienneté et un SAT de 45K€, dont 43K€ de part fixe et 2K€ de part variable au 31 mars 2022.
- Sous réserve de l'acceptation du salarié, le SAT du salarié transféré CSS sera composé, au 1<sup>er</sup> avril 2022, d'une unique part fixe de 45K€.
- Pour le traitement de la prime de vacances, ce salarié bénéficiera des dispositions de l'article 8.1 « Salariés avec une rémunération fixe ».

## **ARTICLE 9                    TITRES RESTAURANT - REMBOURSEMENT DE FRAIS**

### **9.1                    Les titres restaurant**

Les salariés transférés bénéficient de titres restaurant d'une valeur faciale de 9,05 euros par journée effectivement travaillée. La participation salariale sur chaque titre restaurant est de 3,62 euros (40%). La participation patronale est de 5,43 euros (60%).

Les salariés transférés **continuent à bénéficier des titres restaurant d'une valeur faciale de 9,05 euros par journée effectivement travaillée, avec une répartition 40% (salarié) - 60% (entreprise) inchangée.**

Cette disposition est applicable tant que la valeur faciale des titres restaurant attribués aux salariés des sociétés de l'UES Caggemini demeure inférieure à celle attribuée aux salariés transférés.

### **9.2 Remboursement de frais**

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, **la note sur les remboursements de frais de l'UES Caggemini s'applique aux salariés transférés.**

**Les salariés transférés sédentaires, exerçant une fonction support (DSS - « Dedicated Support Staff ») et n'ayant pas de part variable dans leur SAT,** se verront réintégrer 50% du coût de leurs abonnements aux transports inter-urbains dans la part fixe de leur SAT au 1<sup>er</sup> avril 2022. Le montant réintégré dans le SAT sera évalué au cas par cas, en fonction des abonnements inter-urbains souscrits par chacun d'eux et en tenant compte des cotisations sociales.

**Les salariés transférés en mission chez le client ou dans un site du Groupe Caggemini, différent de leur site de rattachement (intégrant les sites annexes), continueront à bénéficier d'une prise en charge à 100% de leurs frais de déplacements professionnels** (même si ce site client se trouve dans la même agglomération que le site de rattachement des salariés transférés).

DS      DS  
CB      MAT

DS      DS  
D      MB

DS  
AM

### Les salariés transférés concomitamment en mission chez le client et sur leur site de rattachement

bénéficieront d'un remboursement à hauteur de :

- 100% des frais de déplacements professionnels lorsqu'ils se rendent sur le site client ;
- 50% du coût de leur abonnement mensuel aux transports inter-urbains pour se rendre sur leur site de rattachement.

Ces deux remboursements sont cumulatifs si l'abonnement souscrit pour se rendre sur le site client ne couvre pas le trajet domicile-site de rattachement du salarié transféré.

A titre d'exemple, un salarié réalise une mission, deux jours par semaine, chez un client à Lyon et le reste du temps sur son site de rattachement à Issy-les-Moulineaux. Ce salarié bénéficie de :

- 100% des frais de déplacements pour se rendre sur le site client à Lyon
- 50% des frais d'abonnement mensuel inter-urbains pour se rendre de son domicile à son site de rattachement.

Les salariés transférés avec une rémunération fixe et une part variable dans leur SAT, qui perdraient de l'argent au niveau de l'indemnisation des frais de déplacement domicile-site de rattachement (avec ou sans abonnement mensuel) verront leur perte compensée par une réintégration du différentiel dans la part fixe de leur rémunération au 1<sup>er</sup> avril 2022, majoré de 23%, correspondant au taux de cotisations sociales.

Les salariés transférés en mission, déclarant des frais de double résidence, de nuitée ou IK au 1<sup>er</sup> avril 2022, continueront à bénéficier du différentiel existant entre les frais réels et le montant du remboursement forfaitaire jusqu'à la fin de leur mission en cours ou d'une nouvelle mission chez le même client.

Enfin, les salariés pourront **bénéficier du forfait Mobilités Durables, dont le plafond est de 500€ par an, et par salarié** au jour de la signature du présent accord et dans les conditions prévues dans l'accord d'évolution des rémunérations du 21 avril 2021. Ce plafond sera mis à jour en conformité avec celui négocié au sein de l'UES Capgemini.

## ARTICLE 10      DUREE DU TRAVAIL

Les salariés transférés **conserveront au sein de l'UES Capgemini les modalités qui leur étaient applicables avant le 1<sup>er</sup> avril 2022**. L'ensemble de ces modalités est décrit en annexe 2 du présent accord reprenant les Chapitres 1, 2, 3, Section 2 du Chapitre 4 de la Partie I de l'accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail du 29 février 2016. Certains aménagements ont été faits pour tenir compte de l'adaptation aux outils Capgemini notamment quant aux modalités de déclaration des heures supplémentaires, des repos compensateurs, de l'acquisition des JRTT/JNT et du contrôle de la charge de travail des salariés en forfait jours et sont précisés dans l'annexe 2.

Ces modalités d'organisation du temps de travail décrites en annexe peuvent également s'appliquer aux salariés qui seraient recrutés par l'une des sociétés du Groupe Altran en France et qui rejoindraient l'UES Capgemini ou mutés ou transférés au sein de l'UES Capgemini postérieurement à la date de réalisation des apports, dès lors que cette organisation correspond aux stipulations de leurs contrats de travail. Le présent alinéa modifie en conséquence l'Accord 35 heures de l'UES Capgemini du 3 février 2000 et vaut révision de cet accord.

Ces modalités d'organisation du temps de travail perdurent aussi longtemps que les salariés transférés demeurent salariés d'une société du Groupe Capgemini en France. Ils seront toutefois libres d'accepter

DS  
CB      DS  
MPT

DS  
D      DS  
MBD

DS  
AM

par voie d'avenant à leur contrat de travail un changement de modalité en lien avec leur évolution professionnelle (exemple du passage de la modalité « 158 heures mensuelles » en « forfait jours »).

<sup>DS</sup> CB    <sup>DS</sup> MAT

<sup>DS</sup> D    <sup>DS</sup> MBD

<sup>DS</sup> AM

## **ARTICLE 11            PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Les salariés transférés ayant successivement vécu en 2020 l'Offre Publique d'Achat amicale de Capgemini sur Altran puis en 2022 le transfert de leur contrat de travail du périmètre Altran vers le périmètre de l'UES Capgemini, la Direction et les organisations syndicales souhaitent s'assurer que ces événements n'ont pas été de nature à générer des risques psychosociaux.

Ainsi, en cas de difficultés, les Parties rappellent que les salariés transférés peuvent s'adresser à leur manager, à leur Responsable Ressources Humaines, aux représentants du personnel, à la médecine du travail dont les coordonnées figurent sur l'intranet Capgemini ou même au **Dispositif Complémentaire d'Alerte**. Face à une situation donnée, les acteurs impliqués, dotés des compétences dont le besoin se fait ressentir, se réuniront et s'efforceront de trouver, dans le respect de la confidentialité, une solution en vue de mettre un terme à l'éventuelle situation de risque psychosocial.

En outre, **les organisations syndicales représentées dans le cadre de la commission de suivi de l'intégration des salariés transférés et la Direction bâtiront de concert une enquête qui sera conduite auprès des salariés transférés dans le courant du dernier trimestre 2022**. Cette enquête aura pour but de s'assurer du respect des engagements de la Direction pris dans le présent accord d'adaptation et d'identifier d'éventuels problèmes. En cas d'apparition de problèmes, un plan d'actions sera mis en œuvre.

## **ARTICLE 12            COMPENSATIONS FINANCIERES PREVUES PAR LE PRESENT ACCORD**

### **12.1 Date d'application des mesures**

Les mesures de compensations financières prévues par le présent accord, autres que celles prévues à l'article 8 (Prime de vacances), seront appliquées sur la fiche de paie du mois de mai 2022 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2022.

### **12.2 Absence d'impact sur les mesures salariales futures**

Les compensations financières prévues dans le présent accord, ne pourront pas avoir pour effet de priver les salariés transférés du bénéfice des dispositions d'augmentation prévues dans tout accord d'évolution des rémunérations qui serait conclu au sein de l'UES Capgemini, ni des dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité, l'équilibre des temps et la mobilité durable de l'UES Capgemini actuellement en vigueur.

## CHAPITRE IV LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Sous réserve de l'autorisation de transfert des contrats de travail des salariés protégés par l'Inspection du travail compétente, la réalisation des apports partiels d'actifs des activités IT et FPS de la société Altran Technologies à la société Capgemini Technology Services au 1<sup>er</sup> avril 2022 devrait mettre un terme aux 62 mandats existant au sein de l'UES Altran\* suivants :

- 27 titulaires CESE
- 18 suppléants CESE
- 2 représentants de section syndicale
- 2 représentants de proximité
- 13 délégués syndicaux (4 DSG, 2 DSC et 7 DSE)

*\*Parmi les membres des CESE Altran, 4 sont titulaires et 3 sont suppléants au CCSE de l'UES Altran. Ce nombre de mandats a été arrêté au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et donné à titre indicatif.*

Il est précisé qu'aucun salarié transféré de la société Altran Lab à la société Capgemini Consulting ne détient de mandat au sein de l'UES Altran.

**A compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 et jusqu'au jour de la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles :**

- **les salariés transférés de la société Altran Technologies à la société Capgemini Technology Services bénéficieront et seront représentés, conformément aux dispositions légales, par les Instances Représentatives du Personnel de l'établissement Appli ;**
- **les salariés transférés de la société Altran Lab à la société Capgemini Consulting bénéficieront et seront représentés par les Instances Représentatives du Personnel de l'établissement Invent ;**
- **ils seront également représentés par le CSE central de l'UES Capgemini.**

Conscients de l'importance des bénéfices d'une intégration réussie, les Parties au présent accord ont entendu assurer une continuité dans la représentation des salariés de la société Altran Technologies et faciliter ainsi leur accueil au sein de la société Capgemini Technology Services.

### **ARTICLE 13 LE COMITE SOCIAL D'ETABLISSEMENT (CSE) APPLI**

Les Comités d'Etablissement Sociaux et Economiques (CESE) des sociétés de l'UES Altran sont actuellement organisés par zone géographique.

Il existe six CESE au sein de l'UES Altran :

- CESE IDF
- CESE ARA
- CESE MED
- CESE ASO
- CESE OUEST
- CESE Est/Nord.

Afin de faciliter l'intégration des salariés transférés, les Parties conviennent de déroger aux dispositions du Code du travail et de réviser notamment l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019. Elles prévoient à titre exceptionnel et jusqu'à la fin de la mandature en cours au sein de l'UES Capgemini :

- la participation d'anciens élus titulaires aux CESE de l'UES Altran au sein du CSEE Appli de la société Capgemini Technology Services, par l'adjonction de quatre invités.  
Ces quatre invités participeront aux réunions du CSEE Appli avec voix consultative. A l'exception du droit de vote, ils bénéficient des mêmes droits et devoirs que les membres titulaires du CSEE Appli, tels que définis dans l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019.  
Chaque OS représentative au niveau de l'UES Altran (AMplitude, CFDT, CFE-CGC et CGT) désigne un membre.  
⇒ **Soit 4 invités titulaires**
- les invités titulaires ont la possibilité de se faire remplacer par un suppléant uniquement en cas d'absence. Ces quatre suppléants peuvent être désignés parmi les anciens élus transférés, titulaires ou suppléants aux CESE Altran A l'exception du droit de vote, ils bénéficient des mêmes droits et devoirs que les membres suppléants du CSEE Appli, tels que définis dans l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019.  
Chaque OS représentative au niveau de l'UES Altran (AMplitude, CFDT, CFE-CGC et CGT) désigne un membre.  
⇒ **Soit 4 invités suppléants**
- En cas de vacance définitive, l'/les organisations syndicales concernée(s) pourront désigner un remplaçant selon les modalités décrites ci-dessus.
- la faculté d'inscrire à l'ordre du jour du CSEE d'accueil Appli, la désignation d'un ancien mandaté transféré, pour participer en tant qu'invité à chaque commission légale et conventionnelle, à l'exception de la commission des Activités Sociales et Culturelles :

Commissions légales du CSEE Appli :

- CSSCT,
- Commission d'information et d'aide au logement,
- Commission égalité professionnelle,
- Commission formation.

Les salariés transférés désignés pour participer à ces commissions siègent en tant qu'invités. A l'exception du droit de vote, ils bénéficient des mêmes droits et devoirs que les autres membres desdites commissions, tels que définis dans l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019.

⇒ **Soit 4 invités**

Commissions conventionnelles du CSEE Appli :

- Commission économique,
- Commission Emploi-Compétences-Rémunération, telle que définie dans l'accord sur la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers au sein de l'UES Capgemini du 28 septembre 2021. L'article 5.2 de cet accord est de ce fait révisé jusqu'au jour de la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles au sein de l'UES Capgemini ;
- Commission de la Formation Permanente, telle que définie dans l'accord sur la Formation Professionnelle au sein de l'UES Capgemini du 22 décembre 2020. L'article 4.2 de cet accord est de ce fait révisé jusqu'au jour de la proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles au sein de l'UES Capgemini ;

Les salariés transférés désignés pour participer en tant qu'invités aux commissions conventionnelles du CSEE Appli bénéficient, à l'exception du droit de vote, des mêmes droits

et devoirs que les autres membres desdites commissions, tels que définis dans les accords en vigueur au sein de l'UES Capgemini.

⇒ **Soit 3 invités**

Les désignations se feront à l'initiative du CSE d'établissement Appli. Ces désignations devront être réalisées d'ici le 30 septembre 2022.

#### **ARTICLE 14            COMMISSION DE SUIVI DE L'INTEGRATION DES SALARIES TRANSFERES**

Il est créé par le présent accord une commission de suivi de l'intégration des salariés transférés.

La Direction sera représentée par trois membres.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Altran (AMplitude, CFDT, CFE-CGC et CGT) a la faculté de désigner deux personnes parmi les salariés transférés antérieurement titulaires de mandats pour siéger à la commission de suivi de l'intégration des salariés transférés.

⇒ **Soit 8 membres**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau des CSEE Appli (CFDT, CFE-CGC, CFTC et Lien-UNSA) et Invent (CFDT, CFE-CGC et CFTC), peut désigner un membre, issu du périmètre des CSE d'établissement concernés.

⇒ **Soit 7 membres**

Les organisations syndicales adresseront par courriel le nom de leur(s) représentant(s) à la Direction des Affaires Sociales de l'UES Capgemini dans les deux mois suivant la date de réalisation des apports partiels d'actifs.

Cette commission a pour rôle de :

- s'assurer du respect des engagements de la Direction de l'UES Capgemini pris dans le présent accord,
- s'assurer de la bonne intégration des salariés transférés en veillant notamment à la santé de ces derniers, sans qu'un transfert de responsabilité de l'entreprise vers les membres de la commission soit opéré,
- élaborer, en accord avec la Direction, une enquête interne auprès des salariés transférés qui se déroulera dans le courant du dernier trimestre 2022,
- remonter à la Direction les points d'attention qui méritent une attention particulière ou une action de la Direction de l'UES Capgemini, en prenant soin de rassembler et de communiquer les éléments objectifs et factuels permettant d'appréhender la situation,
- élaborer un point de situation écrit qui sera communiqué au secrétaire et aux secrétaires adjoints du CSE Central de l'UES Capgemini dans le mois suivant chaque réunion de la commission.

Cette commission se réunira au moins une fois par trimestre en 2022 et au moins deux fois en 2023 à l'initiative de la Direction. Elle expirera à la fin de la mandature en cours au sein de l'UES Capgemini, prévue en novembre 2023.

**Chaque membre dispose de 14 heures de délégation par mois et peut se déplacer sur les sites Capgemini où les salariés transférés ont été affectés.**

**ARTICLE 15**                    **PARTICIPATION D'ANCIENS REPRESENTANTS DU PERSONNEL DE L'UES ALTRAN AU CSE CENTRAL DE L'UES CAPGEMINI**

Deux invités choisis parmi les salariés transférés, anciens membres titulaires du CCSE de l'UES Altran, pourront participer, à titre exceptionnel et jusqu'à la fin de la mandature au sein de l'UES Capgemini, en qualité d'invités aux réunions du CSE Central de l'UES Capgemini avec voix consultative. A l'exception du droit de vote, ces deux invités bénéficient des mêmes droits et devoirs que les membres titulaires du CSEC de l'UES Capgemini tels que définis dans l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019.

Ces invités sont désignés par le CSEE Appli.

Cette disposition révisé l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019 jusqu'à la fin de la mandature en cours.

⇒ **Soit 2 invités titulaires**

Les invités titulaires ont la possibilité, jusqu'à la fin de la mandature en cours au sein de l'UES Capgemini, de se faire remplacer par un suppléant uniquement en cas d'absence. Ces deux suppléants seront alors désignés parmi les salariés transférés, anciens membres titulaires ou suppléants du CCSE de l'UES Altran. A l'exception du droit de vote, ils bénéficient des mêmes droits et devoirs que les membres suppléants du CSEE Appli, tels que définis dans l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019.

Ces invités sont désignés par le CSEE Appli.

Cette disposition révisé l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019 jusqu'à la fin de la mandature en cours.

⇒ **Soit 2 invités suppléants**

**ARTICLE 16**                    **REPRESENTANTS DE PROXIMITE APPLI SUPPLEMENTAIRES**

Conformément aux dispositions de l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019, l'établissement distinct Appli dispose de 8 Instances Conventionnelles de Représentants de Proximité (ICRP).

Chacune de ces huit instances accueille des salariés transférés de la société Altran Technologies. Il est convenu de désigner des Représentants de Proximité supplémentaires choisis parmi les salariés transférés :

- anciens titulaires de mandat(s) électifs et/ou désignatifs de mandat(s) au sein des CESE Altran et
- rattachés à un site compris dans le périmètre de l'ICRP Appli d'accueil.

Ces deux conditions sont cumulatives.

Les salariés transférés seront rattachés aux ICRP Appli suivantes :

Sites Altran de rattachement accueillant des salariés concernés par le transfert	Nombre de salariés Altran	Périmètre ICRP Capgemini d'accueil
ALTRAN - AIX EN PROVENCE 2	101	Méditerranée
ALTRAN - BELFORT	50	EST
ALTRAN - BIOT	8	Méditerranée
ALTRAN - BREST2	54	Bretagne-Normandie
ALTRAN - CORMELLES LE ROYAL	11	Bretagne-Normandie
ALTRAN - DIJON	35	Rhône-Alpes

ALTRAN - ECHIROLLES	2	Rhône-Alpes
ALTRAN - ILLKIRCH	38	EST
ALTRAN - LYON	101	Rhône-Alpes
ALTRAN- MAXEVILLE 2	41	EST
ALTRAN - MERIGNAC 3	26	Centre-Ouest
ALTRAN - METZ 2	30	EST
ALTRAN - PEROLS	21	Méditerranée
ALTRAN - ISSY-LES-MOULINEAUX	1489	IDF
ALTRAN - SAINT HERBLAIN	116	Centre-Ouest
ALTRAN - ST JACQUES	143	Bretagne-Normandie
ALTRAN - TOULOUSE	435	Sud-Ouest
ALTRAN - WASQUEHAL	69	Nord

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un CESE Altran peut proposer au CSE d'établissement Appli la désignation d'un salarié transféré mandaté.

Le CSE d'établissement Appli désigne les nouveaux représentants de proximité selon les dispositions de l'article 4.2 de l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini.

Aucun changement de secrétaire d'une Instance Conventiionnelle de Représentants de Proximité n'est possible sans un vote à l'unanimité des membres de l'instance concernée.

En cas de carence de candidat, le siège est et demeure vacant pour l'organisation syndicale à qui le mandat a été attribué. L'organisation syndicale peut attribuer le siège à une autre organisation syndicale.

Le nombre de nouveaux mandats de représentants de proximité au sein des ICRP Appli révisé l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019 et vaut jusqu'à l'expiration de la mandature en cours au sein de l'UES Capgemini.

En conséquence, le nombre de représentants de proximité composant les ICRP Appli post transfert, à titre exceptionnel et jusqu'à la fin de la mandature en cours au sein de l'UES Capgemini, évoluera de la manière suivante :

Périmètre ICRP Capgemini	Effectifs Altran en + par ICRP	Nb de RP en +	Nouveau nombre de RP post-transfert	Attribution des mandats	
<b>Méditerranée</b>	759 salariés Capgemini TS	+118	<b>+3</b>	15	AMplitude CGT FO
<b>EST</b>	449 salariés Capgemini TS	+135	<b>+2</b>	14	CFDT FO
<b>Bretagne-Normandie</b>	1251 salariés Capgemini TS	+195	<b>+4</b>	26	CFDT CFE-CGC CFTC CGT
<b>Rhône-Alpes</b>	1338 salariés Capgemini TS	+134	<b>+4</b>	24	AMplitude CFDT CFE-CGC CGT
<b>Nord</b>	961 salariés Capgemini TS	+62	<b>+2</b>	13	CFDT FO

<b>Centre-Ouest</b>	2136 salariés Capgemini TS	+142	<b>+4</b>	33	CFDT CFE-CGC CFTC CGT
<b>IDF</b>	5479 salariés Capgemini TS	+1500	<b>+6*</b>	36	CFDT CFE-CGC CGT
<b>Sud-Ouest</b>	1970 salariés Capgemini TS	+415	<b>+5</b>	27	AMplitude CFDT CFE-CGC CFTC CGT

\*Eu égard au nombre de salariés rattachés à l’Ile-de-France, l’accord sur l’organisation sociale de l’UES Capgemini du 5 mars 2019 plafonnait le nombre de Représentants de Proximité à 30. A titre exceptionnel, ce plafond est porté de 30 à 36.

⇒ **Soit 30 Représentants de Proximité supplémentaires**

Les Représentants de Proximité supplémentaires bénéficient des mêmes droits et devoirs que ceux définis dans l’accord sur l’organisation sociale de l’UES Capgemini du 5 mars 2019.

#### **ARTICLE 17      DELEGUE SYNDICAL D’UES CAPGEMINI SUPPLEMENTAIRE**

Les apports partiels d’actifs prévus le 1<sup>er</sup> avril 2022 entraînent la fin de mandats de délégués syndicaux.

A titre exceptionnel et jusqu’à la fin de la mandature en cours au sein de l’UES Capgemini, les Parties conviennent de réviser l’accord sur le fonctionnement et les moyens des organisations syndicales au sein de l’UES Capgemini du 11 janvier 2019. Elles prévoient la faculté pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l’UES Capgemini (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et Lien-UNSA) de désigner de préférence parmi les salariés transférés un délégué syndical d’UES supplémentaire, conformément aux modalités de désignation mentionnés à l’article 2.2 (Délégués syndicaux d’UES Supplémentaires) de l’accord sur le fonctionnement et les moyens des organisations syndicales précité.

Ces délégués syndicaux d’UES supplémentaires bénéficient des droits et devoirs définis dans l’accord susmentionné.

⇒ **Soit 5 délégués syndicaux d’UES supplémentaires**

#### **ARTICLE 18      DELEGUES SYNDICAUX D’ETABLISSEMENT APPLI SUPPLEMENTAIRES**

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l’établissement Appli (CFDT, CFE-CGC, CFTC et Lien-UNSA) peut désigner, parmi les salariés transférés, un délégué syndical d’établissement Appli supplémentaire.

⇒ **Soit 4 délégués syndicaux d’établissement Appli supplémentaires**

#### **ARTICLE 19      MAINTIEN DU STATUT PROTECTEUR**

Les Parties conviennent que **l’ensemble des salariés transférés, anciens titulaires de mandats internes à l’UES Altran, bénéficie du maintien du statut protecteur après leur transfert au 1<sup>er</sup> avril**

**2022 et pendant une durée de six mois suivant la date de proclamation des résultats des prochaines élections professionnelles au sein de l'UES Capgemini.**

**ARTICLE 20      LIBERTE DE CIRCULATION**

Les salariés nouvellement mandatés en application du présent accord bénéficient, jusqu'à la fin de la mandature en cours au sein de l'UES Capgemini, de la **liberté de circulation**, telle que définie à l'article 8 de l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019 et à l'article 6 de l'accord sur le fonctionnement et les moyens des organisations syndicales de l'UES Capgemini du 11 janvier 2019 **sur le périmètre de leur nouveau mandat.**

**ARTICLE 21      REPLACEMENT DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE DES CESE ALTRAN IDF ET ARA**

Deux Représentants de Proximité Altran (un Représentant CGT rattaché au périmètre du CESE IdF et un Représentant CFE-CGC rattaché au périmètre du CESE ARA) sont transférés au sein du CSEE Appli.

A titre exceptionnel et jusqu'à la fin de la mandature en cours, les CESE concernés auront la **possibilité de remplacer leur titulaire de mandat de Représentant de Proximité** sur les périmètres susmentionnés dans les conditions et selon les modalités de désignation applicables au sein de l'UES Altran.

DS      DS  
CB      MAT

DS      DS  
D      MBD

DS  
AM

<b>CHAPITRE V</b>	<b>DISPOSITIONS FINALES</b>
-------------------	-----------------------------

**ARTICLE 22**      **ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DE L'ACCORD - INDIVISIBILITE**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de réalisation des opérations d'apports partiels d'actifs entre les sociétés cédantes et cessionnaires, envisagée au 1<sup>er</sup> avril 2022.

L'application de certaines dispositions du présent accord nécessitant la conclusion d'avenants individuels aux contrats de travail, il est expressément convenu entre les Parties qu'un salarié ne pourra revendiquer le bénéfice des dispositions du présent accord tant qu'il n'aura pas accepté et signé un avenant à son contrat de travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**ARTICLE 23**      **REVISION – DENONCIATION DE L'ACCORD**

Cet accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

**ARTICLE 24**      **DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)).

Un exemplaire du présent accord sera également déposé :

- au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre ;
- auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective qui a pour mission de réaliser un bilan annuel des accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987.

Le personnel de l'UES Capgemini et de l'UES Altran sera informé du présent accord par voie d'affichage sur l'intranet.

DS  
CB      DS  
MPT

DS  
D      DS  
MBD

DS  
AM

Fait à Issy les Moulineaux, le 01 mars 2022  
Signé par voie électronique, via DocuSign

**Pour les sociétés de l'UES Capgemini,**

DocuSigned by:  
*Bruno Dumas*  
32B991D00EC64B9...

**Les délégations de l'UES Capgemini :**

Pour la Fédération Communication,  
Conseil, Culture (CFDT)

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Pour le syndicat Lien-UNSA

**Les délégations de l'UES Altran suivantes :**

Pour AMplitude

Pour la CFE-CGC SNEPI

DocuSigned by:  
*Monique PETIT*  
6EF72F61D8D840D...

**Pour l'UES Altran,**

DocuSigned by:  
*M*  
BDD4F3323B3146A...

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

DocuSigned by:  
*Abba MOHTARI*  
0E496910AECC4B6...

Le syndicat national CGT Capgemini

Pour la Fédération Communication,  
Conseil, Culture (CFDT)

Pour le syndicat CGT Altran

DocuSigned by:  
*Charles BOURY*  
A68A895915A64E4...

**ANNEXE 1**

**LISTE DES ACCORDS COLLECTIFS, ACCORDS ATYPIQUES, USAGES, ENGAGEMENTS UNILATERAUX  
OU TOUT AUTRE DOCUMENT DE PORTEE COLLECTIVE APPLICABLES  
AU SEIN D'ALTRAN TECHNOLOGIES ET D'ALTRAN LAB A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU  
PRESENT ACCORD D'UNE PART ET AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI\* D'AUTRE PART  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022**

\*Tous les accords collectifs sont négociés et conclus au niveau de l'UES Capgemini.

Accords de l'UES Capgemini	Accords Altran
<b>TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>TEMPS DE TRAVAIL</b>
Protocole d'accord sur les 35 heures du 3 février 2000	Accord sur la journée de solidarité (AT)
Accord sur les Tranches Exceptionnelles d'Activité (TEA) du 3 juillet 2001	Accord relatif au travail en horaires décalés (travail de nuit, Astreinte, travail en équipes) et au télétravail (AT)
Accord sur les astreintes du 7 septembre 2009 et ses 3 avenants	Accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail du 29 février 2016 (AT)
Accord sur le travail de nuit et l'organisation du travail posté du 26 mars 2010 et ses 2 avenants	Accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail du 11 avril 2016 (Altran Lab)
<b>REMUNERATIONS</b>	<b>REMUNERATIONS</b>
Accord d'évolution des rémunérations dans le cadre de la NAO 2014 du 13 mars 2015 ( <i>certaines dispositions</i> )	Procès-Verbal de désaccord et mesures unilatérales NAO du 3 mai 2021
Accord d'évolution des rémunérations dans le cadre de la NAO 2017 du 2 mars 2018 ( <i>certaines dispositions</i> )	
Accord d'évolution des rémunérations dans le cadre de la NAO 2018 du 7 mai 2019 ( <i>certaines dispositions</i> )	
Accord d'évolution des rémunérations dans le cadre de la NAO 2019 du 8 juillet 2020 ( <i>certaines dispositions</i> )	
Accord d'évolution des rémunérations dans le cadre de la NAO 2020 du 21 avril 2021 ( <i>certaines dispositions</i> )	
<b>EPARGNE SALARIALE</b>	<b>EPARGNE SALARIALE</b>
Plan d'Épargne Groupe (PEG) du 16 juillet 2002 et ses 14 avenants	Accord du Groupe Altran relatif à l'adhésion au plan d'épargne du Groupe Capgemini du 12 juin 2020 et son avenant
Accord de Participation des salariés aux résultats de l'entreprise appartenant à l'UES Capgemini du 28 juin 2019	Accord de participation Altran Technologies du 31 décembre 1987
	Avenant n°2 de révision du Plan d'Épargne d'Entreprise du 27 octobre 2014
<b>RETRAITE COLLECTIVE</b>	<b>RETRAITE COLLECTIVE</b>
Plan d'Épargne pour la Retraite Collective (PER COL) du 6 décembre 2011 et ses 9 avenants	
<b>EGALITE - RSE</b>	<b>EGALITE – RSE</b>
Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 23 novembre 2018 et son avenant	Accord Groupe Altran en faveur de l'Emploi et de l'Insertion des Personnes Handicapées du 3 janvier 2019

DS  
CB      DS  
MPT

DS  
D      DS  
MBO

DS  
AM

Accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la Parentalité, l'Équilibre des Temps de vie et la Mobilité Durable du 21 avril 2021	Plan d'actions au sein de l'UES Altran Technologies-Altran Lab-Altran Education Services-Altran Prototypes Automobiles-Altran Technology & Engineering center, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27 janvier 2022
<b>SANTE - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</b>	<b>SANTE - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</b>
Accord sur le don de jours de repos du 13 mars 2015 et ses avenants	Don de jours de repos : voir Accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail
Accord relatif au Télétravail au sein de l'UES Capgemini du 15 septembre 2021	Télétravail : voir Accord relatif au Travail en horaires décalés et au télétravail du 19 mai 2014
Accord sur la Santé au Travail du 27 juin 2017 et son avenant	Accord sur la démarche de prévention des risques liés au stress au travail Altran Technologies et Altran CIS du 30 mars 2010
	Accord Journée de Solidarité à durée indéterminée du 25 mai 2016
<b>PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE</b>	<b>PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE</b>
Accord instituant un Régime de Prévoyance du 2 octobre 2006 et ses 3 avenants	DUE Frais de santé – Régime de base pour ALTRAN TECHNOLOGIES / ALTRAN LAB / AES
Accord instituant un Régime de remboursement des frais médicaux du 2 octobre 2006 et ses 3 avenants	DUE Frais de santé – Surcomplémentaire ALTRAN TECHNOLOGIES / ALTRAN LAB / AES
	DUE Prévoyance – ALTRAN TECHNOLOGIES / ALTRAN LAB / AES
<b>GPEC - EMPLOI - FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>GPEC - EMPLOI - FORMATION PROFESSIONNELLE</b>
Accord relatif à la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et à la Mixité des Métiers du 28 septembre 2021	Accord de méthode et moyens sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 10 décembre 2007
Accord triennal sur la Formation professionnelle au sein de l'UES du 22 décembre 2020	
Accord d'harmonisation Itelios du 20 septembre 2019	
Accord d'harmonisation TF1 du 9 novembre 2018	
Accord d'harmonisation Safran du 29 octobre 2018	
Accord d'harmonisation des conditions d'emploi des ex-salariés de PCA au sein de l'UES Capgemini du 16 novembre 2016	
Accord d'harmonisation des conditions d'emploi des salariés d'Euriware au sein de l'UES Capgemini du 13 mars 2015	
Accord d'harmonisation des conditions d'emploi des ex salariés de l'entité Greenway de la société Europcar International au sein de l'UES Capgemini du 10 novembre 2015	
Accord d'harmonisation des conditions d'emploi des salariés de Bachelite au sein de l'UES Capgemini du 13 décembre 2013	
Accord d'harmonisation des conditions d'emploi des salariés de Prosodie au sein de l'UES Capgemini du 7 décembre 2012	
Accord d'harmonisation des conditions d'emploi au sein du groupe Capgemini en France (pôle LPS) du 1 <sup>er</sup> février 2005	
<b>IRP - DIALOGUE SOCIAL - ELECTIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>IRP - DIALOGUE SOCIAL - ELECTIONS PROFESSIONNELLES</b>

DS  
CB

DS  
MPT

DS  
D

DS  
MBO

DS  
AM

Accord sur le statut du Mandaté du 22 novembre 2011	Accord sur le dialogue social et la mise en place du CSE au sein de l'UES Altran Technologies – Altran Lab – AES – APA du 28 octobre 2019
Accord sur la Base de Données Economiques et Sociales du 2 juin 2014	Accord portant reconnaissance de l'Unité Economique et Sociale Altran Technologies – Altran Lab – AES – APA du 1er mars 2019
Accord relatif au fonctionnement et moyens des organisations syndicales du 11 janvier 2019	Accord portant modification de l'accord sur le dialogue social et la mise en place du CSE au sein de l'UES du 31 décembre 2020
Accord de configuration de l'Unité Economique et Sociale Capgemini du 11 janvier 2019	Accord portant modification de l'UES « Altran Technologies – Altran Lab – AES – APA » du 31 décembre 2020
Accord sur le Recours au vote électronique au sein de l'UES Capgemini du 11 janvier 2019	
Accord sur l'Organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019	
<b>REGLEMENT INTERIEUR &amp; ANNEXES - DECISIONS UNILATERALES</b>	<b>REGLEMENT INTERIEUR &amp; ANNEXES</b>
Règlement Intérieur de l'UES Capgemini du 18 juillet 2018	Règlement intérieur Altran Technologies du 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Annexe 1 - Règles Contraignantes d'Entreprise (BCR) Capgemini du 10 décembre 2020	Règlement intérieur Altran Lab du 8 octobre 2015
Annexe 2 - Politique de Protection des Données personnelles relative aux ressources humaines de Capgemini France du 10 décembre 2020	Charte d'utilisation des moyens informatiques Altran Technologies du 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Annexe 3 - Politique Anti-corruption du Groupe Capgemini du 10 décembre 2020	Charte éthique du Groupe Altran de 2018 Charte d'utilisation des moyens informatiques Altran TEC du 14 janvier 2021
Charte d'utilisation des Systèmes d'Information et Protection des Données du 18 juillet 2018	Politique anticorruption du Groupe Altran de 2018 Charte éthique du Groupe Altran de 2018
Note relative aux modalités de remboursement des frais relatifs aux déplacements professionnels	Dispositif d'alerte du Groupe Altran de 2018 Politique anticorruption du Groupe Altran de 2018
Note relative au Temps de travail & Modalités de prise des Congés payés	Charte de confidentialité Altran à destination des collaborateurs du 5 décembre 2018 Dispositif d'alerte du Groupe Altran de 2018
Note annexe au RI relative aux mesures protectrices contre la Covid du 10 septembre 2020	Politique de protection des données collaborateurs du 9 juillet 2019 Charte de confidentialité Altran à destination des collaborateurs du 5 décembre 2018
	Politique anticorruption du Groupe Capgemini de 2021 Politique de protection des données collaborateurs du 9 juillet 2019
	Politique sur le droit de la concurrence du groupe Capgemini Politique anticorruption du Groupe Capgemini de 2021
	Charte éthique du groupe du groupe Capgemini Politique sur le droit de la concurrence du groupe Capgemini
	Charte éthique du groupe du groupe Capgemini

DS  
CB

DS  
MPT

DS  
D

DS  
MBO

DS  
AM

## ANNEXE 2

### MODALITES DE TEMPS DE TRAVAIL, HEURES SUPPLEMENTAIRES, DROIT A LA DECONNEXION APPLICABLES AUX SALARIES TRANSFERES

Par l'effet de l'article 10 du présent accord et en application de leur contrat de travail, les salariés concernés bénéficient de l'application des dispositions des Chapitres 1,2,3, et section 2 du Chapitre 4 de la partie 1 de l'accord relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail Altran Technologies du 29 février 2016 telles que reproduites ci-dessous et sous réserve- des aménagements relatifs aux modalités de déclaration des heures supplémentaires, aux repos compensateurs, aux modalités d'acquisition des JRTT/JNT et au contrôle de la charge de travail des salariés en forfait jours.

DS  
CB

DS  
MPT

DS  
D

DS  
MBD

DS  
AM

**ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ENTRE :**

➤ **ALTRAN TECHNOLOGIES**

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre, sous le numéro 702 012 956, dont le Siège social est situé au 96, avenue Charles de Gaulle – 92200 Neuilly-sur-Seine,

Ci-après dénommée « la Société »,

Représentée par Monsieur Arnaud BILLARD, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales Altran France,

**D'une part,**

**ET :**

➤ **LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

- l'Organisation Syndicale F3C-CFDT représentée par .....
- l'Organisation Syndicale CFE-CGC SNEPI représentée par .....
- l'Organisation Syndicale CFTC représentée par .....
- L'organisation Syndicale CGT représentée par .....

**D'autre part,**



Page 1/33



## SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
<b>PARTIE I : AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1 : DEFINITIONS LEGALES.....</b>	<b>5</b>
SECTION 1 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF.....	5
SECTION 2 : DUREE LEGALE DU TRAVAIL.....	5
SECTION 3 : DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL.....	6
SECTION 4 : AMPLITUDE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL.....	6
SECTION 5 : TEMPS DE REPOS.....	6
SECTION 6 : HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	7
<b>CHAPITRE 2 : MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>8</b>
<b>SECTION 1 : MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>8</b>
Article 1 : 35 heures hebdomadaires.....	8
Article 2 : Aménagement du temps de travail sur l'année.....	9
2.1 37 heures hebdomadaires et 12 JRTT sur l'année.....	9
2.2 158 heures mensuelles et 10 JRTT sur l'année.....	10
Article 3 : Forfait 38h30 hebdomadaires sur 218 jours dans l'année.....	13
Article 4 : Forfait 218 jours dans l'année.....	15
Article 5 : Les Cadres dirigeants.....	16
<b>SECTION 2 : MODALITES DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>17</b>
Article 1 : Aménagement du temps de travail hors forfait jours.....	17
Article 2 : Forfait 218 jours dans l'année.....	17
<b>SECTION 3 : RESPECT AMPLITUDE JOURNALIERE / SURCHARGE DE TRAVAIL.....</b>	<b>18</b>
<b>SECTION 4 : DROIT A LA DECONNEXION.....</b>	<b>18</b>
<b>CHAPITRE 3: TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI.....</b>	<b>20</b>
<b>SECTION 1 : DEFINITION ET DUREE MINIMALE.....</b>	<b>20</b>
<b>SECTION 2 : PASSAGE D'UN TEMPS PLEIN AU TEMPS PARTIEL CHOISI.....</b>	<b>20</b>
<b>SECTION 3 : EXERCICE DU TEMPS PARTIEL CHOISI.....</b>	<b>21</b>
<b>SECTION 4 : RETOUR A TEMPS PLEIN.....</b>	<b>22</b>
<b>CHAPITRE 4: LES CONGES SPECIAUX ET D'ANCIENNETE, HEURES SUPPLEMENTAIRES / REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT ET GESTION PERSONNELLE DES JRTT/JNT.....</b>	<b>23</b>
<b>SECTION 1 : LES CONGES SPECIAUX ET D'ANCIENNETE.....</b>	<b>23</b>
<b>SECTION 2 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LE REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT.....</b>	<b>24</b>
Article 1 : Définition, majoration et décompte des heures supplémentaires.....	24
Article 2 : Repos compensateur de remplacement et contingent d'heures supplémentaires.....	26
<b>SECTION 3 : LA GESTION PERSONNELLE DES JRTT ET DES JNT.....</b>	<b>28</b>
Article 1 : La faculté de renoncer à des JRTT ou des JNT.....	28
Article 2 : Le don de jours de repos.....	28
<b>CHAPITRE 5 : LE COMPTE EPARGNE-TEMPS.....</b>	<b>30</b>
<b>SECTION 1 : OBJET.....</b>	<b>30</b>
<b>SECTION 2 : SALARIES BENEFICIAIRES.....</b>	<b>30</b>
<b>SECTION 3 : OUVERTURE DU COMPTE.....</b>	<b>30</b>
<b>SECTION 4 : ALIMENTATION DU COMPTE.....</b>	<b>30</b>
<b>SECTION 5 : UTILISATION DU COMPTE.....</b>	<b>30</b>

Article 1 : Rémunération ou monétisation des JRTT et JNT.....	30
Article 2 : Procédure d'utilisation.....	31
Article 3 : Délai d'utilisation.....	31
<b>SECTION 6 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>31</b>

**PARTIE II : SUIVI, INFORMATION, DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD.....**32

**CHAPITRE 1 : COMMISSION DE SUIVI.....**32

**SECTION 1 : COMPOSITION.....**32

**SECTION 2 : ROLE, INFORMATIONS ET MOYENS.....**32

**CHAPITRE 2 : INFORMATION DES IRP ET DES SALARIES.....**32

**SECTION 1 : INFORMATION ANNUELLE DES IRP.....**32

**SECTION 2 : INFORMATION DES SALARIES.....**33

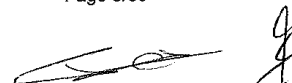
**SECTION 3 : FORMATION DES OPERATIONNELS.....**33

**CHAPITRE 3 : DUREE, REVISION ET DENONCIATION .....**33

**CHAPITRE 4 : DEPOT ET PUBLICITE.....**33



Page 3/33



## PREAMBULE

### OBJET

Le présent accord est conclu afin de définir les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail, en application notamment des dispositions des articles L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du Code du travail, relatives aux heures supplémentaires, L. 3121-39 du Code du travail, relatives aux conventions individuelles de forfait, et L. 3122-2 du Code du travail relatives aux modalités d'aménagement du temps de travail et à l'organisation et la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Il vient ainsi se substituer aux dispositions conventionnelles, notamment celles de « l'Accord passerelle statut collectif Groupe Altran » du 23 septembre 2008 et de l'Accord de branche Syntec du 22 juin 1999, ou à toute autre disposition issue d'usages ou d'engagements unilatéraux, applicables au sein de la Société au jour de sa conclusion et ayant le même objet.

A la suite de la signature du présent accord, la Direction s'engage à renégocier l'accord Altran Technologies relatif à la Journée de Solidarité, signé le 24 mars 2015.

A cet égard, il est d'ores et déjà convenu entre les parties signataires du présent accord que la Direction ne pourra imposer aux salariés concernés de travailler un JRTT ou un JNT pour accomplir la Journée de solidarité.

### CHAMP D'APPLICATION


Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de la Société, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein comme à temps partiel.

Le présent accord vise à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés.

Les mesures présentées permettent de concilier les aspirations des salariés en matière de conditions de travail et le développement de l'entreprise qui nécessite l'implication de tous et la prise en compte des intérêts des clients de la Société.



Page 4/33



## PARTIE I : AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### CHAPITRE 1 : DEFINITIONS LEGALES

A défaut de dispositions conventionnelles spécifiques, mentionnées au présent accord, ce sont les dispositions légales précisées ci-dessous qui s'appliquent.

#### SECTION 1 : LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

##### Article 1 : Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (L.3121-1 Code du travail).

##### Article 2 : Le temps de pause

Tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, à compter de 6 heures de travail effectif consécutives (L.3121-33 Code du travail).

Le temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, ni rémunéré comme tel.

*Exemple : La coupure de travail pour déjeuner qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif est un temps de pause.*

##### Article 3 : Le temps de trajet

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet passé entre deux lieux d'exécution du travail (deux agences, deux missions, deux clients...) est en revanche du temps de travail effectif et comptabilisé comme tel.

#### SECTION 2 : DUREE LEGALE DU TRAVAIL

La durée légale de travail effectif des salariés est de 35 heures par semaine civile (L. 3121-10 Code du travail).

### SECTION 3 : DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL

L'ensemble du personnel (à l'exception des cadres en forfait jours et des cadres dirigeants) doit respecter les durées maximales de travail effectif suivantes :

- Durée maximale quotidienne : aucune journée de travail ne peut excéder 10 heures de travail effectif (L. 3121-34 Code du travail) ;
- Durée maximale hebdomadaire :
  - o aucune semaine de travail ne peut excéder 48 heures de travail effectif (L. 3121-35 Code du travail) ;
  - o Aucune période de 12 semaines consécutives ne peut conduire à une moyenne hebdomadaire de travail effectif supérieure à 44 heures (L. 3121-36 Code du travail).

### SECTION 4 : AMPLITUDE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL

L'amplitude de la journée de travail est le nombre d'heures comprises entre le moment où le salarié prend son poste et le moment où il le quitte.

Elle correspond à l'addition des temps de travail effectif et des temps de pause.

Elle ne peut dépasser 13 heures, compte tenu de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures.

### SECTION 5 : TEMPS DE REPOS

#### Article 1 : Repos entre deux périodes de travail

- Repos quotidien : L'ensemble des salariés, y compris les cadres en forfait jours, bénéficie au minimum de 11 heures consécutives de repos quotidien (L. 3131-1 Code du travail).
- Repos hebdomadaire :
  - o L'ensemble des salariés, y compris les cadres en forfait jours, bénéficie au minimum de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures) de repos hebdomadaire (L. 3132-2 Code du travail).
  - o Repos dominical : le repos hebdomadaire est donné le dimanche (L. 3132-3 Code du travail).  
Il pourra être dérogé à ce principe, dans le respect des dispositions légales.

#### Article 2 : Jours de repos

En application du présent accord, le temps de travail est réparti en catégories distinctes, caractérisées chacune par un décompte du temps de travail spécifique, à l'heure ou au jour, sur des périodes distinctes, à la semaine, au mois ou à l'année.

Chacune de ces catégories est susceptible de générer des jours de repos de nature juridique différente selon les salariés concernés. Il s'agit des :

- jours de récupération du temps de travail : « JRTT »,
- ou des jours non travaillés : « JNT ».

#### Les JRTT

Les JRTT sont des jours de repos accordés pour permettre à chaque salarié de moduler son temps de travail à la baisse afin de maintenir une moyenne de 35 heures de travail hebdomadaire. Ils impliquent donc qu'une période haute de travail ait été auparavant effectuée.

#### Les JNT

Les JNT sont les jours de semaine, restant au calendrier civil une fois épuisés tous les jours de travail que les salariés doivent effectuer en application de leur contrat de travail.

Ces jours qui ne peuvent donc être travaillés sont distincts des jours de week-end et des jours fériés.

Sont considérés comme jours fériés, les jours fériés légaux, à savoir à la date de signature du présent accord : 1er janvier, Lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Les parties signataires conviennent que les jours fériés, coïncidant avec un jour ouvré, restent non travaillés et payés, sauf application de l'article L. 3133-7 du Code du travail relatif à la « journée de solidarité ».

### **SECTION 6 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Conformément à l'article L. 3121-22 du Code du travail, sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, ou annuelle de travail (cf. chapitre 2 infra) ou de la durée considérée comme équivalente aux termes du présent accord.

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile, mais aussi le cas échéant par mois ou par année.

Les heures supplémentaires peuvent donner droit à un repos compensateur de remplacement (cf. Chapitre 4 Section 2 de la présente partie).

Page 7/33

## **CHAPITRE 2 : MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **SECTION 1 : MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Il est convenu entre les parties signataires que la rémunération mensuelle des salariés concernés par le présent accord ne peut être inférieure à 100 % de leur salaire minimal conventionnel mensuel, correspondant à leur salaire minimal conventionnel annuel divisé par 12. Pour l'appréciation du respect de ce salaire minimal conventionnel mensuel sont pris en compte notamment les éléments suivants : le salaire de base, les éventuels rappels de salaire de base, les primes contractuelles et de vacances, l'indemnité de congés payés et les avantages en nature. En sont exclus notamment les heures supplémentaires, primes exceptionnelles et de cooptation, ainsi que les contreparties liées à l'Accord relatif aux horaires décalés et au télétravail du 23 mai 2014 tel que précisé en son préambule.

Exemple :

- *Pour un IC modalité 35h - coeff. 1.2 100 – Salaire base mensuel = 2.000€ (24.000/12) – Salaire mini conv. mensuel = 2.021€ (24.252/12) au 1/01/16*  
Son salaire brut mensuel doit être au minimum de 2.021€, dont le cas échéant un complément mensuel pouvant aller jusqu'à 21€
- *Pour un IC modalité 158h - coeff. 2.2 130 – Salaire base mensuel = 2.900€ (34.800/12) – Salaire mini conv. mensuel = 3.021,4€ (31.527,6x115%/12) au 1/01/16*  
Son salaire brut mensuel doit être au minimum de 3.021,4€, dont le cas échéant un complément mensuel pouvant aller jusqu'à 121,4€

#### **Article 1 : 35 heures hebdomadaires ou moins**

##### **1.1 Salariés concernés**

Les salariés intégrés dans un service ou une équipe et disposant d'une autonomie limitée dans l'accomplissement de leur fonction ont une durée de travail effectif hebdomadaire de 35 heures.

Cette modalité s'applique aux Employés, Techniciens et Agents de maîtrise ainsi qu'aux Cadres.

Les salariés bénéficiant d'un temps partiel choisi (cf. Chapitre 3 de la présente partie), à l'exception de ceux au forfait 218 jours dans l'année, relèvent de la présente modalité.

##### **1.2 Temps de travail**

Les salariés concernés doivent réaliser **7 heures de travail effectif par jour**, conformément à l'horaire collectif qui leur est applicable ou aux horaires prévus à leur contrat de travail.

Par définition, ces salariés ne bénéficient pas de JRRT ou JNT.



Page 8/33



## Article 2 : Aménagement du temps de travail sur l'année

### 2.1 37 heures hebdomadaires et 12 JRTT sur l'année

#### 2.1.1 Salariés concernés

Les salariés intégrés dans un service et disposant d'une autonomie limitée dans l'accomplissement de leur fonction, mais dont la durée du travail effectif ne peut pas être limitée à 35 heures hebdomadaires, ont une durée de travail effectif hebdomadaire de 37 heures.

Cette modalité s'applique aux Employés, Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres.

#### 2.1.2 Temps de travail et JRTT

La durée du travail effectif des salariés concernés est fixée à 1607 heures annuelles, journée de solidarité incluse, la période de référence s'entendant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

##### 2.1.2.1 Temps de travail

Les salariés concernés doivent réaliser en moyenne **7 heures 24 minutes de travail effectif par jour**.

##### 2.1.2.2 Nombre et acquisition des JRTT

- En contrepartie de leur durée hebdomadaire de travail de 37 heures, les salariés concernés bénéficient de 12 JRTT maximum par an, afin de ramener leur durée moyenne hebdomadaire à 35 heures et leur durée annuelle de travail de référence à 1607 heures, journée de solidarité incluse.

Les salariés embauchés ou partant en cours d'année bénéficient d'un nombre de JRTT calculés au prorata temporis de leur date d'entrée ou de sortie de la Société, par mois complet passé dans l'entreprise.

Ces JRTT s'ajoutent au repos hebdomadaire, aux congés payés annuels et aux jours fériés.

- Les JRTT s'acquière mensuellement, à raison d'un JRTT acquis par mois complet passé dans la Société, sur la base du temps de travail effectif du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

Chaque journée ou demi-journée d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle (exemple : maladie, congé sans solde, absence injustifiée,...), donne lieu à une réduction proportionnelle des JRTT attribués en contrepartie de la durée hebdomadaire de travail fixée à 37 heures.

### 2.1.2.3 Prise des JRTT

Le nombre de JRTT fixés à l'initiative du salarié est de 6 jours par an, les autres JRTT étant fixés à l'initiative de l'employeur.

Les JRTT ne peuvent être pris qu'à compter du mois suivant leur acquisition, par demi-journée ou journée entière.

Aucune anticipation n'est possible, à l'exception des JRTT fixés par l'employeur.

Comme pour les congés payés ou autres congés assimilés, le salarié concerné doit faire sa demande de JRTT :

- Pour une durée de congés allant de 1 à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 5 jours ouvrés ;
- Pour une durée de congés supérieure à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 10 jours ouvrés.

En l'absence de réponse à toute demande faite dans ces délais, l'accord est réputé tacite. En revanche, pour toute demande faite dans des délais inférieurs, l'absence de réponse expresse vaut refus.

La période de prise des JRTT acquis au titre de l'année N court du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N. Au 31 mars de l'année N+1, ces JRTT doivent être définitivement soldés. Si, malgré les relances écrites de l'employeur, ils ne sont pas soldés à cette date ou versés au Compte Epargne-Temps (« GET »), ils sont perdus.

## 2.2 158 heures mensuelles et 10 JRTT sur l'année

### 2.2.1 **Salariés concernés**

Sont concernés les Techniciens et Cadres qui, compte tenu de la nature de leurs fonctions et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, ne peuvent suivre un horaire strictement prédéfini,

Il est expressément convenu que l'ensemble des salariés qui ne sont pas valablement au forfait horaire à 38h30 hebdomadaires sur 218 jours dans l'année (dite « Modalité 2 – Réalisation de Missions »), en raison d'une rémunération annuelle inférieure au Plafond annuel de sécurité sociale (« PASS »), se verront proposer, dès signature du présent accord, un avenant à leur contrat de travail formalisant leur passage sous la présente modalité de temps de travail.

### 2.2.2 **Rémunération forfaitaire**

Les salariés concernés bénéficient d'une rémunération forfaitaire annuelle au minimum égale à 115 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur catégorie.

### 2.2.3 **Temps de travail - JRTT- heures dites « complémentaires »**

La durée du travail effectif des salariés concernés est fixée à 1607 heures annuelles, journée de solidarité incluse, la période de référence s'entendant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

### 2.2.3.1 Temps de travail

La durée du travail effectif des salariés concernés est fixée à 158 heures par mois.

### 2.2.3.2 Attribution de JRTT

#### a) Nombre et acquisition des JRTT

- En contrepartie de leur durée mensuelle de travail de 158 heures, les salariés concernés bénéficient de 10 JRTT maximum par an, afin de ramener leur durée moyenne hebdomadaire à 35 heures et leur durée annuelle de travail de référence à 1607 heures, journée de solidarité incluse.

Les salariés embauchés ou partant en cours d'année bénéficient d'un nombre de JRTT maximum calculés au prorata temporis de leur date d'entrée ou de sortie de la Société, par mois complet passé dans l'entreprise.

Ces JRTT s'ajoutent au repos hebdomadaire, aux congés payés annuels et aux jours fériés.

- Les JRTT s'acquiescent mensuellement, à raison de 0,83 jour de RTT acquis par mois complet passé dans la Société, sur la base du temps de travail effectif du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

Chaque journée ou demi-journée d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle (exemple : maladie, congé sans solde, absence injustifiée,...), donne lieu à une réduction proportionnelle des JRTT attribués en contrepartie de la durée hebdomadaire de travail théorique fixée à 36 heures 30 minutes.

#### b) Prise des JRTT

Le nombre de JRTT fixés à l'initiative du salarié est de 6 jours par an, les autres JRTT étant fixés à l'initiative de l'employeur.

Les JRTT ne peuvent être pris qu'à compter du mois suivant leur acquisition, par demi-journée ou journée entière.

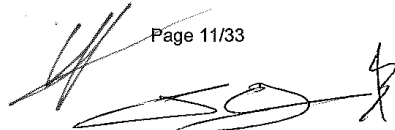
Aucune anticipation n'est possible, à l'exception des JRTT fixés par l'employeur.

Comme pour les congés payés ou autres congés assimilés, le salarié concerné doit faire sa demande de JRTT :

- Pour une durée de congés allant de 1 à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 5 jours ouvrés ;
- Pour une durée de congés supérieure à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 10 jours ouvrés.

En l'absence de réponse à toute demande faite dans ces délais, l'accord est réputé tacite. En revanche, pour toute demande faite dans des délais inférieurs, l'absence de réponse expresse vaut refus.

La période de prise des JRTT acquis au titre de l'année N court du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N. Au 31 mars de l'année N+1, ces JRTT doivent être définitivement



soldés. Si, malgré les relances écrites de l'employeur, ils ne sont pas soldés à cette date ou versés au CET, ils sont perdus.

#### 2.2.3.3 Heures dites « complémentaires » de 36h30 à 38 heures par semaine :

Les heures dites « complémentaires » sont celles réalisées entre 36h30 et 38h hebdomadaires.

##### a) Demande de réalisation d'heures complémentaires dans le mois de référence (« heures planifiées »)

Si, au cours du mois de référence, un salarié estime qu'il va être amené, certaines journées, à accomplir des heures au-delà de sa durée de travail hebdomadaire théorique de 36h30 minutes, mais dans la limite de 38 heures par semaine, il effectue, préalablement, une demande d'heure(s) correspondante(s), via l'outil de décompte du temps de travail .

Il assortit cette demande d'une ou plusieurs dates de récupération possibles, impérativement au sein du même mois de référence.

Le supérieur hiérarchique du salarié est immédiatement averti, par e-mail, de la demande d'heure(s) complémentaire(s), qu'il doit valider ou refuser sous 24 heures. Le refus exprès du supérieur hiérarchique, comme son absence de réponse sous 24h qui équivaut à un refus, exonère le salarié de devoir effectuer cette ou ces heures.

##### b) Validation de la demande et détermination de la ou des dates de récupération (« heures récupérées »)

Lors de la validation des heures planifiées, le supérieur hiérarchique peut :

- ✓ Soit accepter la ou les dates de récupération proposées par le salarié ;
- ✓ Soit accepter seulement pour partie les dates proposées et lui en fixer d'autres.

Les dates de récupération sont nécessairement postérieures à la ou aux date(s) auxquelles les heures planifiées ont été effectuées, les unes comme les autres devant se situer dans le même mois de référence.

##### Validation de la récupération planifiée et du solde d'heures complémentaires

Chaque lundi, le salarié concerné reçoit un e-mail lui demandant de confirmer que la récupération éventuellement planifiée la semaine précédente a bien été prise et que le solde d'heures complémentaires mentionné dans son état de synthèse est exact.

Si le salarié n'a pas pu prendre ses heures de récupération et/ou n'est pas d'accord avec le solde précité, un e-mail est envoyé à son supérieur hiérarchique et son RRH, comportant ses explications ou commentaires.

Son absence de réponse sous 24h équivaut à une confirmation de la récupération planifiée et/ou de l'exactitude de son état de synthèse.

##### c) Suivi

Lorsque la demande d'heures complémentaires est validée, l'état de synthèse hebdomadaire du mois de référence indique comme durée du travail hebdomadaire planifiée, pour la semaine concernée, la durée de travail théorique de 36h30mn

augmentée des heures planifiées et, pour la semaine de récupération, la durée de travail hebdomadaire théorique de 36h30 diminuée des heures de récupération.

*d) Absence de récupération dans le mois de référence*

Si le dernier jour du mois de référence, le salarié n'a pas pu récupérer toutes ou certaines heures complémentaires, celles-ci sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles le mois suivant ou en fin d'année (cf. Chapitre 4 section 2 article 1.1.3 de la présente partie).

## 2.2.4 Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures réalisées au-delà de 38 heures par semaine, 158 heures par mois ou 1607 heures sur l'année, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires déjà rémunérées comme telles.

### Article 3 : Forfait horaire de 38h30 hebdomadaires sur 218 jours dans l'année

#### 3.1 Salariés concernés

Les salariés qui, compte tenu de la nature de leurs fonctions et de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, ne peuvent suivre un horaire strictement prédéfini ont une durée de travail effectif hebdomadaire entre 35 heures et 38 heures 30 minutes accomplie sur 218 jours travaillés dans l'année, journée de solidarité incluse.

Cette modalité s'applique aux Cadres dont la rémunération annuelle est au moins égale au plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour tout nouvel embauché, cette convention de forfait hebdomadaire en heures est intégrée à son contrat de travail.

#### 3.2 Temps de travail et JNT

En contrepartie de leur durée de travail effectif hebdomadaire entre 35 heures et 38 heures 30 minutes sur 218 jours travaillés dans l'année, les salariés concernés bénéficient d'une rémunération forfaitaire, englobant les heures éventuellement effectuées chaque semaine entre 35 et 38 heures 30 minutes, ainsi que de jours non travaillés (« JNT »).

##### 3.2.1 Temps de travail et rémunération forfaitaire

- Les salariés concernés doivent réaliser **entre 35 heures minimum et 38 heures 30 minutes de travail effectif hebdomadaire** sur 218 jours maximum travaillés dans l'année, journée de solidarité incluse.
- Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire au minimum égale à 115 % du salaire minimum conventionnel correspondant à leur catégorie, englobant les heures éventuellement effectuées chaque semaine entre 35 heures et 38 heures 30 minutes.

Cette rémunération forfaitaire annuelle est au moins égale au Plafond annuel de sécurité sociale applicable à la date de leur embauche ou, le cas échéant, de signature de leur avenant formalisant leur passage dans cette modalité.

### 3.2.2 Nombre de jours non travaillés (« JNT »)

- En raison des 218 jours travaillés dans l'année, journée de solidarité incluse, ces salariés bénéficient de JNT dont le nombre varie chaque année.

Le nombre de JNT annuels se calcule chaque année en déduisant des 365 jours de l'année les 218 jours de travail au titre du forfait, les 25 jours de congés payés, les samedis et dimanches (2 jours x 52 semaines, soit 104 jours), hors année bissextile, et les jours fériés chômés.

#### *Projection du nombre de JNT pour les 5 prochaines années*

	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Nb de jours dans l'année</i>	366	365	365	365	366
<i>Limite 218 jours/an</i>	218	218	218	218	218
<i>Samedis et dimanches</i>	105	104	104	104	104
<i>Jours fériés chômés</i>	8	9	9	10	9
<i>Congés payés ouvrés</i>	25	25	25	25	25
<b>TOTAL DES JNT</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

Bien que le nombre de JNT varie normalement chaque année, il est convenu, au titre du présent accord, que **les salariés concernés bénéficient de 10 JNT minimum chaque année.**

Le nombre de jours de travail du salarié concerné embauché ou partant en cours d'année est déterminé sur la base du nombre de jours calendaires restant à courir jusqu'au 31 décembre de l'année de référence, au regard du plafond de 218 jours travaillés dans l'année ou d'un plafond inférieur dans l'hypothèse d'une convention de forfait à temps réduit (cf. Chapitre 3 de la présente partie).

Ces JNT viennent s'ajouter aux repos hebdomadaires, aux congés payés annuels et aux jours fériés.

### 3.2.3 Prise des JNT

Le nombre de JNT fixés à l'initiative du salarié est de 6 jours par an, les autres JNT étant fixés à l'initiative de l'employeur.

Les JNT sont posés en principe par journée et, à titre exceptionnel, par demi-journée.

Comme pour les congés payés ou autres congés assimilés, le salarié concerné doit faire sa demande de JNT :

- Pour une durée de congés allant de 1 à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 5 jours ouvrés ;
- Pour une durée de congés supérieure à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 10 jours ouvrés.

En l'absence de réponse à toute demande faite dans ces délais, l'accord est réputé tacite. En revanche, pour toute demande faite dans des délais inférieurs, l'absence de réponse expresse vaut refus.

La période de prise des JNT court du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

Les JNT non pris au 31 décembre de l'année N doivent être définitivement soldés au 31 mars de l'année N+1. Si, malgré les relances écrites de la direction, ces JNT n'ont pas été posés avant cette date ou versés au CET, ils sont définitivement perdus.

#### Article 4 : Forfait 218 jours dans l'année

##### 4.1 Salariés concernés

Les salariés qui, compte tenu de la nature des tâches accomplies et des responsabilités inhérentes à leurs fonctions disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, ont une durée de travail effectif exprimée en journées de travail sur l'année, avec un maximum fixé à 218 jours, journée de solidarité incluse.

Cette modalité ne peut s'appliquer qu'aux Cadres relevant de la position 3 de la Convention Collective Nationale Syntec.

Pour tout nouvel embauché concernés par la présente modalité, la convention de forfait en jours sera intégrée à son contrat de travail.

##### 4.2 Temps de travail et JNT

###### 4.2.1 Temps de travail et rémunération forfaitaire

- Les salariés concernés doivent travailler **218 jours maximum dans l'année**, journée de solidarité incluse. Leur durée du travail est exclusive de toute référence à un horaire de travail.
- Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum de leur catégorie.

###### 4.2.2 Nombre de JNT

En raison des 218 jours maximum travaillés dans l'année, ces salariés bénéficient de jours non travaillés (« JNT ») pour une année complète d'activité, journée de solidarité incluse, dont le nombre varie chaque année.

Le nombre de jours travaillés du salarié concerné embauché ou partant en cours d'année est déterminé sur la base du nombre de jours calendaires restant à courir jusqu'au 31 décembre de l'année de référence, au regard du plafond de 218 jours maximum travaillés dans l'année, journée de solidarité incluse, ou du plafond inférieur dans l'hypothèse d'une convention de forfait à temps réduit (cf. Chapitre 3 de la présente partie).

Le nombre de JNT annuels se calcule normalement chaque année en déduisant des 365 jours de l'année les 218 jours de travail au titre du forfait, les 25 jours de congés payés, les samedis et dimanches (2 jours x 52 semaines, soit 104 jours), hors année bissextile, et les jours fériés chômés.

###### *Projection du nombre de JNT pour les 5 prochaines années*

	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Nb de jours dans l'année</i>	366	365	365	365	366
<i>Limite 218 jours/an</i>	218	218	218	218	218
<i>Samedi et dimanche</i>	105	104	104	104	104

Page 15/33

<i>Jours fériés chômés</i>	8	9	9	10	9
<i>Congés payés ouvrés</i>	25	25	25	25	25
<b>JNT</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

Ces JNT viennent s'ajouter aux repos hebdomadaires, aux congés payés annuels et aux jours fériés.

#### 4.2.3 Prise des JNT

Chaque année, l'ensemble des JNT est fixé à l'initiative du salarié.

Les JNT sont posés en principe par journée et, à titre exceptionnel, par demi-journée.

Comme pour les congés payés ou autres congés assimilés, le salarié concerné doit faire sa demande de JNT :

- Pour une durée de congés allant de 1 à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 5 jours ouvrés ;
- Pour une durée de congés supérieure à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 10 jours ouvrés.

En l'absence de réponse à toute demande faite dans ces délais, l'accord est réputé tacite. En revanche, pour toute demande faite dans des délais inférieurs, l'absence de réponse expresse vaut refus.

La période de prise des JNT court du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

Les JNT non pris au 31 décembre de l'année N doivent être définitivement soldés au 31 mars de l'année N+1. Si, malgré les relances écrites de la direction, ces JNT n'ont pas été posés avant cette date ou si le salarié n'y a pas renoncé au titre de la faculté de travailler au-delà du forfait (cf. section 3 Chapitre 4 de la présente partie) ou encore versés au GET, ils seront définitivement perdus.

### **Article 5 : Les Cadres dirigeants**

#### **5.1 Salariés concernés**

Les Cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance nécessite une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans la Société sont considérés comme des Cadres dirigeants. Ces critères sont cumulatifs.

#### **5.2 Temps de travail**

Les Cadres dirigeants sont expressément exclus des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail, aux repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés et à la journée de solidarité.

Ils n'ont droit à aucun JNT, mais bénéficient, en revanche, des congés payés et autres congés légaux ou conventionnels.




Page 16/33



## SECTION 2 : MODALITES DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'employeur a mis en place un outil de décompte du temps de travail effectif.

Il établit un document de contrôle (« état de synthèse ») que chaque salarié peut consulter à tout moment afin de contrôler son temps de travail effectif et de connaître, le cas échéant, ses droits en matière d'heures supplémentaires.

Cet outil permet de contrôler la durée de travail effectif des salariés et de veiller au respect des durées de travail quotidiennes ou hebdomadaires définies au présent accord.

Si un salarié ne peut pas respecter le temps de repos, une alerte est émise immédiatement, par e-mail, auprès de son supérieur hiérarchique et du Responsable ressources humaines concerné.

Cette situation d'urgence fait l'objet d'une réponse appropriée dans un délai de 24 heures.

L'outil mis en œuvre par l'employeur permet également de décompter les heures supplémentaires qui peuvent être effectuées à la demande de la hiérarchie et qui font l'objet des compensations exposées à la section 2 du Chapitre 4 de la présente partie.

### Article 1 : Modalités d'aménagement du temps de travail hors forfait jours

La durée de travail effectif de chacun des salariés relevant d'un décompte horaire est contrôlée et calculée par l'outil :

- Quotidiennement, par le relevé d'heures accomplies chaque jour ;
- Hebdomadairement, par récapitulation du nombre d'heures de travail accomplies chaque semaine ;
- Mensuellement, par un état de synthèse résumant l'ensemble des heures et des journées de travail effectuées au cours du mois ;
- Annuellement, par un état de synthèse résumant l'ensemble des heures et/ou des journées de travail effectuées au cours de l'année.

### Article 2 : Forfait 218 jours dans l'année

Les salariés concernés déclarent leurs journées ou demi-journées de travail. Une demi-journée de travail correspond pour la matinée à une période de travail avant 13h00 ou pour l'après-midi à une période de travail après 13h00.

Lors de cette déclaration, ils sont informés des durées de repos quotidiennes qui doivent être respectées.

A cet effet, afin qu'ils puissent bénéficier d'un minimum de 11 heures de repos entre deux plages de travail et d'un minimum de 35 heures consécutives de repos par semaine, les parties conviennent que leur journée de travail ne peut :

- Ni commencer avant 7h00 du matin ;
- Ni, si elle a commencé plus tard, se terminer au-delà de 21h00.

L'outil fait apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Un état de synthèse hebdomadaire et mensuel des journées ou demi-journées travaillées est établi.

#### Les entretiens avec le manager pour contrôler la charge de travail

Deux entretiens sont organisés chaque année entre l'employeur et le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Ces entretiens portent sur les modalités d'organisation du travail du salarié concerné, sa rémunération, la durée des trajets professionnels, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés à la date de l'entretien et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'un des deux entretiens individuels se déroule à la suite des entretiens annuels et professionnels. L'autre entretien devra, dans la mesure du possible, se tenir 6 mois plus tard.

### **SECTION 3 : RESPECT DE L'AMPLITUDE JOURNALIERE DE TRAVAIL / SURCHARGE DE TRAVAIL**

#### **Article 1 : Le contrôle de l'amplitude journalière de travail**

L'outil permet de veiller au respect des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail (cf. sections 3 et 4 du Chapitre 1 de la présente partie).

L'outil informe les collaborateurs des temps de repos.

Si un collaborateur ne peut pas respecter le temps de repos, une alerte est émise immédiatement, par e-mail, auprès de son supérieur hiérarchique et du Responsable ressources humaines concerné.

Cette situation d'urgence fait l'objet d'une réponse appropriée dans un délai de 24 heures.

De même, le droit à la déconnexion (cf. Section 4 du présent chapitre) permet de garantir le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

#### **Article 2 : L'alerte en cas de surcharge de travail**

En cas de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation et de charge de travail, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son supérieur hiérarchique ou de son responsable ressources humaines.

Le manager, la Direction ou le service RH doivent alors organiser un entretien avec le salarié concerné dans un délai de 8 jours, à compter de l'alerte.

Des mesures sont formulées, par écrit, pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures font l'objet d'un suivi.

### **SECTION 4 : DROIT A LA DECONNEXION**

Il est rappelé que l'obligation de respecter les temps de repos quotidien et hebdomadaire minima et ininterrompus, respectivement de 11h et 35h, implique pour les salariés le droit de se déconnecter, en dehors de ses horaires normaux de travail, des outils et systèmes leur donnant accès aux ressources de la Société.

Page 18/33

Il ne pourra être exigé d'un salarié de répondre à une sollicitation par téléphone ou message électronique en dehors de ses horaires normaux de travail.

Ce droit ne s'applique pas en cas de période d'astreinte ou d'organisation du travail prévoyant un temps de travail sur cette plage horaire.



Page 19/33



## **CHAPITRE 3 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI**

### **SECTION 1 : DEFINITION ET DUREE MINIMALE**

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (L. 3123-1 Code du travail).

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine (L. 3123-14-1 Code du travail).

Cette durée minimale s'applique à tous les contrats de travail conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, à durée déterminée ou indéterminée, à l'exception des cas suivants :

- contrats conclus pour une durée au plus égale à 7 jours ;
- contrats à durée déterminée conclus au titre du remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, la durée de travail sera identique à celle du salarié remplacé ;
- emploi d'un salarié de moins de 26 ans poursuivant ces études ;
- contrats pour lesquels le Code du travail prévoit une durée inférieure à 24 heures (contrats uniques d'insertion, mi-temps thérapeutique...);
- congé parental d'éducation : dans ce cas, la durée de travail peut être inférieure à 24 heures par semaine, sans pouvoir être inférieure à 16 heures par semaine.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une durée inférieure à la durée minimale dans les cas suivants :

- pour faire face à des contraintes personnelles (L.3123-14-2 Code du travail) ;
- pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale du travail (L. 3123-14-3 Code du travail).

La demande de dérogation du salarié devra être faite par écrit et être motivée.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées à la demande de l'employeur, dans la limite de 1/10<sup>ème</sup> de la durée de travail prévue au contrat ou à l'avenant. Chacune de ces heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuellement prévue donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

*Exemple : pour un contrat de travail à temps partiel de 20 heures par semaine, les heures complémentaires effectuées entre 20 et 21 heures sont majorées de 10 % et au-delà de la 22<sup>ème</sup> heure ouvrent droit à une majoration de 25%.*

### **SECTION 2 : PASSAGE D'UN TEMPS PLEIN AU TEMPS PARTIEL CHOISI**

L'accès au temps partiel est à l'initiative du salarié, sur le principe du volontariat, et est discuté avec le service RH du salarié concerné.

Le bénéfice du temps partiel est ouvert aux salariés travaillant habituellement à temps plein, qui en font la demande écrite à leur responsable hiérarchique et obtiennent l'accord de celui-ci.

Les salariés bénéficiant d'un temps partiel choisi et qui étaient auparavant à temps plein et en heures acceptent de quitter leur modalité de décompte du temps de travail pour relever, durant leur temps partiel, de la modalité « 35h ou moins ».

Toutefois, ils bénéficient durant cette période de JRTT ou de JNT au prorata de leur temps de travail.

Les salariés en forfait jours sur l'année bénéficient pour leur part d'un nombre de jours annuels de travail situés entre 109 et 218 jours ainsi que décrit ci-dessous. Ils ne quittent donc pas leur modalité.

Les demandes de passage à temps partiel sont examinées par la hiérarchie, en liaison avec son Responsable RH, compte tenu de la compatibilité du temps partiel avec le bon fonctionnement du service.

L'examen de ces demandes et la réponse à celles-ci ne doivent pas excéder un délai maximum d'un mois après réception de la demande écrite. L'absence de réponse dans ce délai d'un mois équivaut à un refus. En cas de réponse négative, le salarié peut demander à son Responsable RH de connaître les raisons de ce refus. Le Responsable RH concerné répond au salarié dans un délai d'un mois à compter de cette demande de justification.

### SECTION 3 : EXERCICE DU TEMPS PARTIEL CHOISI

Le choix du temps partiel fait l'objet d'un avenant à durée déterminée d'une durée initiale d'un an maximum, renouvelable par accord écrit des parties.

Cet avenant fixe les conditions dans lesquelles s'exerce le temps partiel, notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ainsi que la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Les cadres au forfait 218 jours maximum dans l'année ayant choisi d'exercer leur activité à temps partiel conservent un décompte en jours dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle. Toutefois, les parties signataires conviennent que le nombre minimal de jours travaillés sur l'année ne peut être inférieur à 109.

Le calcul de la rémunération pour les salariés au forfait 218 jours maximum dans l'année souhaitant passer à temps partiel se fait sur la base d'un forfait réduit qui proratisé la rémunération.

*Exemple :*

*Pour un 4/5ème = 174,4 jours travaillés, arrondis à 174*

*Rémunération mensuelle brute du salarié = 3.000 €*

*Salaires à temps partiel :  $3.000 \times 4/5 = 2.400$  €*

Le calcul de la rémunération pour les salariés au forfait horaire (37h, 38h30 hebdomadaires ou 158h mensuelles) souhaitant passer à temps partiel se fait sur la base de 35 h.

*Exemple :*

*Pour 28h hebdomadaires, soit 121,33 heures mensuelles*

*Rémunération mensuelle brute du salarié =  $3.000 \text{ €} - Tx \text{ horaire} = 3.000 / 151h67 = 19,78 \text{ €}$*

*Salaires à temps partiel :  $121,33 \times 19,78 = 2.400 \text{ € par mois}$*

En cas de difficultés graves entre un salarié et sa hiérarchie dans l'exercice du travail à temps partiel, il peut être fait appel à l'arbitrage du Responsable RH du salarié concerné.

#### **SECTION 4 : RETOUR A TEMPS PLEIN**

Un salarié à temps partiel choisi peut revenir à temps plein, sous réserve d'en faire la demande écrite et avec au moins trois mois de prévenance auprès de son responsable hiérarchique et de son Responsable RH.



Page 22/33



**CHAPITRE 4 : LES CONGES SPECIAUX ET D'ANCIENNETE, HEURES  
SUPPLEMENTAIRES/REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT,  
GESTION PERSONNELLE DES JRJT/JNT**

**SECTION 1 : CONGES SPECIAUX ET D'ANCIENNETE**

**Article 1 : Les congés spéciaux**

Des autorisations d'absence exceptionnelles, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération mensuelle garantie seront accordées au salarié lors des évènements suivants :

Evènement	Jours accordés	Remarques
Mariage (ou remariage)	4	Couple marié de sexe différent ou de même sexe
PACS (ou re-PACS)	4	Couple de même sexe ou de sexe différent pour la conclusion d'un PACS
Mariage (ou remariage) d'un enfant	1	Parents ayant un lien de parenté directe avec l'enfant. Non accordé au beau-parent (second conjoint du père ou de la mère).
Obsèques d'un conjoint ou d'un enfant	5	Couple marié ou pacsé, de sexe différent ou de même sexe. En cas de déplacement professionnel du salarié au moment du décès, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement
Obsèques des ascendants	2	En cas de déplacement professionnel du salarié au moment du décès, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement
Obsèques des collatéraux jusqu'au 2 <sup>ème</sup> degré (frère et sœur)	1	
Obsèques des beaux-parents	1	Parents du conjoint uniquement. Accordé aux couples mariés, pacsés ou concubins.
Naissance ou adoption d'un enfant	3	Jours ouvrés consécutifs ou non, inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance de l'enfant ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer en cas d'adoption. Pas de jour supplémentaire accordé pour les naissances multiples.
Enfant malade âgé de 12 ans au plus	3	Par année civile et sur justificatifs
déménagement	1	Dans le cas d'une mobilité à la demande du salarié, acceptée par Altran et nécessitant une modification de rattachement administratif.
Recherche de logement en cas de mobilité inter-entreprises	1	Dans le cas d'une mobilité à la demande du salarié, acceptée par Altran et nécessitant une modification de rattachement administratif (en sus du jour de congé pour déménagement ci-dessus).
Examens médicaux obligatoires maternité	3 max pour le père	½ journée par examen prénatal obligatoire. Accordé au conjoint marié ou pacsé ou vivant maritalement avec la femme enceinte, quel que soit le sexe, sous réserve de fournir un justificatif du lien avec la future mère et un certificat du médecin attestant que l'absence est liée à un examen prénatal obligatoire.
Congé paternité	11  18 en cas de naissances multiples	A prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Décompte en jours calendaires (week-end et jours fériés compris). Adresser une demande en LRAR au moins 1 mois avant la date de début du congé.

## Article 2 : Les congés d'ancienneté

- Les jours de congés pour ancienneté accordés aux salariés concernés correspondent aux droits issus de la Convention Collective National Syntec, à savoir :
  - ✓ à partir de 5 ans d'ancienneté : 1 jour
  - ✓ à partir de 10 ans d'ancienneté : 2 jours
  - ✓ à partir de 15 ans d'ancienneté : 3 jours
  - ✓ à partir de 20 ans d'ancienneté : 4 jours.

L'acquisition des jours supplémentaires de congés d'ancienneté aura lieu à la date anniversaire de l'entrée du salarié concerné dans l'entreprise.

Ils suivent le même régime que les congés payés légaux.

- Toutefois, au titre du présent accord, il est convenu que les salariés issus d'anciennes filiales, notamment celles visées ci-dessous, et qui à ce titre, à la date de signature du présent accord, bénéficient déjà de jours d'ancienneté plus favorables que ceux de la Convention collective Syntec, à savoir :
  - ✓ Pour les ex-Atlantide 5 jours après 25 ans d'ancienneté ;
  - ✓ Pour les ex-Réalix : après 5 ans, 1 jour puis, par tranche de 3 ans, 1 jour supplémentaire ;
  - ✓ Pour les ex-Logiquial : après 3 ans, 1 jour, puis, par tranche de 3 ans, 1 jour ;
  - ✓ Pour les ex-Ségime : après 6 mois, 1 jour, puis, après 1 an, 2 jours et enfin, après 3 ans, 4 jours

conservent le bénéfice de ces congés acquis à cette date, tant que leurs droits au titre des dispositions de la Convention Collective Nationale Syntec, précisés ci-dessus, sont inférieurs à ceux-ci.

Il est en revanche entendu que ces droits ne sauraient se cumuler avec ceux issus de la Convention Collective Nationale Syntec et que seules les dispositions les plus favorables s'appliquent.

## SECTION 2 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LE REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

### Article 1 : Définition, majoration et décompte des heures supplémentaires

#### 1.1 Définition et majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne constituent pas un mode de gestion normale de l'activité : elles sont donc par nature limitées et doivent conserver un caractère exceptionnel. A ce titre, et conformément aux dispositions légales applicables, sont considérées comme des heures supplémentaires, exclusivement les heures commandées de façon expresse et explicite par le responsable hiérarchique.



Page 24/33



#### 1.1.1 35 heures hebdomadaires ou moins

Pour ces salariés, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont considérées comme des heures supplémentaires qui ouvrent droit à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires : soit de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % pour les heures suivantes : à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

#### 1.1.2 37 heures hebdomadaires et 12 JRTT

Pour ces salariés, les heures accomplies au-delà de 37 heures par semaine sont considérées comme des heures supplémentaires qui ouvrent droit à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires : soit de la 38<sup>ème</sup> à la 45<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % pour les heures suivantes : à partir de la 46<sup>ème</sup> heure.

#### 1.1.3 158 heures mensuelles et 10 JRTT

Pour ces salariés, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures réalisées au-delà de 38 heures par semaine ou 158 heures par mois ;
- les heures réalisées au-delà de 1607 heures sur l'année (en ce compris les heures complémentaires qui n'ont pas pu être récupérées au cours du mois considéré), déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de 38 heures par semaine ou 158 heures par mois et déjà comptabilisées.

Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires : soit de la 39<sup>ème</sup> à la 47<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % pour les heures suivantes : à partir de la 48<sup>ème</sup> heure.

Le taux de majoration des heures supplémentaires rémunérées en fin d'année (celles réalisées au-delà de 1607 heures déduction faite de celles déjà comptabilisées en cours d'année) est déterminé en fonction du rang qu'elles occupaient au moment de leur réalisation.

#### 1.1.4 Forfait 38h30 hebdomadaires sur 218 jours dans l'année

Pour ces salariés, les heures accomplies au-delà de 38 heures 30 minutes par semaine sont considérées comme des heures supplémentaires qui ouvrent droit à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des premières heures supplémentaires comprises entre la 38 h et 31<sup>ème</sup> minutes et la 43<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % pour les heures suivantes : à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

#### 1.1.1 35 heures hebdomadaires ou moins

Pour ces salariés, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont considérées comme des heures supplémentaires qui ouvrent droit à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires : soit de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % pour les heures suivantes : à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

#### 1.1.2 37 heures hebdomadaires et 12 JRTT

Pour ces salariés, les heures accomplies au-delà de 37 heures par semaine sont considérées comme des heures supplémentaires qui ouvrent droit à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires : soit de la 38<sup>ème</sup> à la 45<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % pour les heures suivantes : à partir de la 46<sup>ème</sup> heure.

#### 1.1.3 158 heures mensuelles et 10 JRTT

Pour ces salariés, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures réalisées au-delà de 38 heures par semaine ou 158 heures par mois ;
- les heures réalisées au-delà de 1607 heures sur l'année (en ce compris les heures complémentaires qui n'ont pas pu être récupérées au cours du mois considéré), déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de 38 heures par semaine ou 158 heures par mois et déjà comptabilisées.

Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires : soit de la 39<sup>ème</sup> à la 47<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % pour les heures suivantes : à partir de la 48<sup>ème</sup> heure.

Le taux de majoration des heures supplémentaires rémunérées en fin d'année (celles réalisées au-delà de 1607 heures déduction faite de celles déjà comptabilisées en cours d'année) est déterminé en fonction du rang qu'elles occupaient au moment de leur réalisation.

#### 1.1.4 Forfait 38h30 hebdomadaires sur 218 jours dans l'année

Pour ces salariés, les heures accomplies au-delà de 38 heures 30 minutes par semaine sont considérées comme des heures supplémentaires qui ouvrent droit à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des premières heures supplémentaires comprises entre la 38 h et 31<sup>ème</sup> minutes et la 43<sup>ème</sup> heure ;
- 50 % pour les heures suivantes : à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

Page 25/33

### 1.1.5 Forfait 218 jours dans l'année et Cadres dirigeants

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux salariés au forfait 218 jours dans l'année ni aux cadres dirigeants. Toutefois, les salariés au forfait 218 jours dans l'année peuvent travailler au-delà de ce forfait, et bénéficier en conséquence d'une rémunération majorée en conséquence, dans les conditions fixées à l'article 1 de la section 3 du présent chapitre (« Faculté de renoncer à des JRTT ou JNT »).

### 1.2 Décompte des heures supplémentaires

L'outil de décompte du temps de travail effectif permet de décompter les heures supplémentaires qui sont effectuées à la demande de la hiérarchie et qui sont payées conformément aux majorations précisées à l'article 1.1 ci-dessus ou font l'objet du repos compensateur de remplacement visé à l'article 2 ci-après.

Chaque salarié concerné, relevant d'un décompte horaire, est informé de sa durée de travail effectif planifiée.

Si ce salarié constate que sa durée de travail effectif va excéder la durée de travail planifiée, il effectue, préalablement, une demande d'heures supplémentaires, via l'outil de décompte précité.

Les heures supplémentaires doivent en effet être demandées avant d'être effectuées au préalable par le salarié concerné à son responsable hiérarchique en utilisant l'outil interne de déclaration et de décompte du temps de travail.

Le supérieur hiérarchique est immédiatement averti, par e-mail, de la demande d'heure(s) supplémentaire(s). Il doit valider ou refuser la demande du salarié sous 24 heures. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus et exonère le salarié concerné de devoir effectuer cette ou ces heure(s) supplémentaire(s).

Seules les heures supplémentaires validées préalablement ou effectuées à la demande expresse de l'employeur ou du supérieur hiérarchique constituent des heures supplémentaires et ouvrent droit à un paiement majoré ou au repos compensateur de remplacement. Il n'est pas fait droit aux demandes a posteriori d'heures supplémentaires effectuées.

Lorsque la demande d'heures supplémentaires est validée, la synthèse hebdomadaire indique :

- La durée de travail hebdomadaire planifiée ;
- La durée de travail hebdomadaire réalisée ;
- Le nombre d'heures supplémentaires réalisées.

## Article 2 : Le repos compensateur de remplacement et contingent d'heures supplémentaires

### 2.1 Définition

Le repos compensateur de remplacement permet de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations correspondantes par un repos compensateur équivalent (L. 3121-24 Code du travail).

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 130 heures.

Le repos compensateur de remplacement porte sur le paiement de l'heure supplémentaire et de la majoration correspondante. Le repos compensateur est donc équivalent à l'heure et à la majoration qu'il remplace.

*Exemple : Pour une heure supplémentaire majorée de 25 %, la durée du repos est de 1h15 minutes.*

## **2.2 Conditions de remplacement du paiement par un repos compensateur**

Le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur est soumis à l'accord de l'employeur et du salarié concerné.

Les heures accordées au titre du repos compensateur sont comptabilisées par la gestion administrative du personnel et créditées sur le Compte de temps disponible du salarié concerné.

## **2.3 Prise du repos compensateur de remplacement**

Le repos compensateur est pris par journée entière ou par demi-journée selon les modalités suivantes :

- Lorsqu'un salarié acquiert 3,5h de repos compensateur, il peut prétendre à une demi-journée de repos ;
- Lorsqu'un salarié acquiert 7h de repos compensateur, il a droit à une journée de repos.

Les journées de repos attribuées au titre du repos compensateur de remplacement sont prises en priorité lors de périodes de baisse d'activité ou d'inter-contrat. En tout état de cause, le repos compensateur doit être pris, au plus tard, dans les 3 mois suivant son acquisition.

Le salarié concerné doit faire sa demande de repos compensateur :

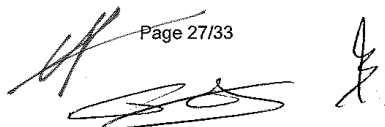
- Pour un repos compensateur de 1 à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 5 jours ouvrés ;
- Pour un repos compensateur supérieur à 5 jours ouvrés, avec un délai de validation minimum de 10 jours ouvrés.

En l'absence de réponse à toute demande faite dans ces délais, l'accord est réputé tacite. En revanche, pour toute demande faite dans des délais inférieurs, l'absence de réponse expresse vaut refus.

Ces dispositions s'appliquent quelles que soient les modalités d'organisation du temps de travail du salarié concerné, à l'exception des salariés au forfait 218 jours dans l'année et des cadres dirigeants.

Lorsqu'une journée ou demi-journée de repos compensateur est prise, le Compte de temps disponible est débité du nombre d'heures correspondant.

Les journées ou demi-journées créditées au Compte de temps disponible doivent être utilisées du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.



### SECTION 3 : LA GESTION PERSONNELLE DES JRJT ET DES JNT

#### Article 1 : La faculté de renoncer à des JRJT ou des JNT

Les salariés relevant de la modalité Forfait 218 jours dans l'année qui le souhaitent peuvent travailler au-delà de leur forfait annuel, dans la limite de 230 jours.

Ce nombre maximal garantit le respect :

- de l'amplitude journalière de travail et des temps de repos quotidien et hebdomadaire définis à la section 2 du Chapitre 2 de la présente partie ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise ;
- du droit à congé annuel de 25 jours ouvrés.

Un avenant signé entre le salarié concerné et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 20 % jusqu'à 222 jours de travail et 35 % au-delà.

Le salarié souhaitant effectuer des jours au-delà de son forfait doit en formuler la demande au plus tard 15 jours avant la date envisagée, par lettre remise en main propre ou e-mail adressé à son responsable hiérarchique, en mettant en copie son responsable ressources humaines.

La demande écrite doit obligatoirement comporter les informations suivantes :

- Le volume de jours auxquels il est envisagé de renoncer ;
- Les dates auxquelles le salarié envisage de travailler.

Pour sa part, l'employeur fait connaître son accord ou son refus dans les 8 jours suivants la réception de sa demande.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

#### Article 2 : Le don de jours de repos

##### 2.1 Définition et salariés bénéficiaires

Le don de jours de repos, JRJT ou JNT permet aux salariés ayant un enfant gravement malade de bénéficier d'une autorisation d'absence assortie d'un maintien de salaire pour accompagner leur enfant.

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du Code du travail, le don s'effectue par un salarié de l'entreprise au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

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.

## 2.2 Procédure

Le salarié volontaire pour offrir des jours doit en faire la demande à l'employeur et obtenir son accord.

L'employeur doit donner sa réponse dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de la demande.

En application de l'alinéa 1 de l'article L. 1225-65-1 du Code du travail, le don est anonyme. Il se fait pour un collègue déterminé. Il n'y a pas de don a priori pour tout collègue susceptible d'en bénéficier.

Tous les types de jours de repos peuvent être cédés, notamment les jours de congés payés, de congés d'ancienneté, les JRTT, JNT ou jours de récupération. Cependant, le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Pour pouvoir être donnés, ces jours doivent être disponibles : il est donc impossible de céder des jours de repos par anticipation.

Le bénéficiaire du don peut s'absenter pour la durée des jours qui lui auront été cédés.

Les jours cédés peuvent être pris en continu ou fractionnés.

Selon l'alinéa 2 de l'article L 1225-65-1 du Code du travail, le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés voit sa rémunération maintenue pendant sa période d'absence.

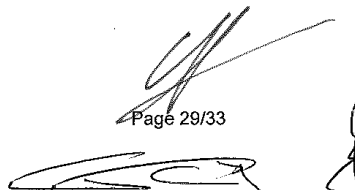
Cette rémunération est donc assurée quel que soit par ailleurs le salaire du donneur.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de sa période d'absence.

## 2.3 Abonnement de l'employeur

Le salarié bénéficiaire des jours de repos perçoit un abonnement de l'employeur équivalent à 10 % du nombre de jours de repos cédés.

The image shows several handwritten signatures and stamps. There is a large, stylized signature at the top, a smaller signature to the right, and a large, illegible stamp or signature at the bottom left.

## **CHAPITRE 5 : LE COMPTE EPARGNE-TEMPS**

### **SECTION 1 : OBJET**

Le présent compte épargne-temps permet aux salariés bénéficiaires de préserver les JRTT ou JNT, de l'année N qu'ils n'auraient pas pu prendre au 31 mars de l'année N+1, en les transférant sur son compte.

Il permet d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie desdits JRTT ou JNT, non pris.

Le CET permet également d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés bénéficiaires en leur ouvrant la possibilité, tout en préservant leurs droits à JRTT ou JNT, de remplacer ces jours par une rémunération différée.

### **SECTION 2 : SALARIES BENEFICIAIRES**

Tous les salariés de la société, quelle que soit leur modalité de temps de travail leur ouvrant droit à des JRTT ou JNT, bénéficient du présent compte épargne-temps, sous réserve d'avoir au minimum 1 an d'ancienneté au 31 décembre de l'année N.

### **SECTION 3 : OUVERTURE DU COMPTE**

L'ouverture d'un compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié bénéficiaire. A défaut d'initiative du salarié avant le 31 mars de l'année N+1, il n'y a donc pas d'épargne automatique des JRTT ou JNT de l'année N non-pris.

Le salarié intéressé par l'ouverture d'un compte doit faire sa demande, au plus tard le 15 mars de l'année N+1, auprès de son correspondant de l'administration et de la gestion du personnel ou, le cas échéant, via l'outil de gestion du temps et des absences.

### **SECTION 4 : ALIMENTATION DU COMPTE**


Seuls les JRTT ou JNT de l'année N, ou fractions de JRTT ou de JNT, non pris au 31 mars de l'année N+1, dans la limite de 6 jours, peuvent être versés par le salarié bénéficiaire dans son compte.

### **SECTION 5 : UTILISATION DU COMPTE**

#### **Article 1 : Rémunération ou monétisation des JRTT et JNT**

Chaque salarié bénéficiaire peut utiliser, dans le délai imparti ci-après, les JRTT ou JNT versés dans son compte pour rémunérer un congé correspondant ou recevoir une rémunération équivalente (« monétisation »).

La rémunération du congé ou la monétisation des JRTT ou JNT épargnés est effectuée sur la base du salaire du salarié concerné à la date de sa demande.



### **Article 2 : Procédure d'utilisation**

Le salarié concerné doit faire sa demande auprès de son correspondant de l'administration et de la gestion du personnel ou, le cas échéant, via l'outil de gestion du temps et des absences.

En cas d'utilisation pour la prise de congé, cette demande est faite et traitée selon les règles et la procédure en vigueur pour les demandes d'absence.

En cas de monétisation, cette demande doit être faite avant le 15 du mois en cours pour être prise en compte le mois même à l'échéance habituelle de la paie.

### **Article 3 Délai d'utilisation**

Les JRTT ou JNT, ou fractions de JRTT ou de JNT, de l'année N versés au compte et restants au 30 novembre de l'année N+1 sont automatiquement monétisés à l'échéance habituelle de la paie du mois de décembre N+1.

### **SECTION 6 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur, le salarié concerné perçoit une indemnité compensatrice correspondant au montant des JRTT ou JNT, ou fractions de JRTT ou de JNT, non utilisés et restants à son compte à la date de notification de ladite rupture.

## **PARTIE II : SUIVI, INFORMATION, DUREE ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

### **CHAPITRE 1 : COMMISSION DE SUIVI**

#### **SECTION 1 : COMPOSITION**

La commission de suivi est composée de 3 représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires et de représentants de l'employeur, dont l'un assure la présidence. Le nombre de représentants de l'employeur ne peut pas être supérieur au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales signataires.

#### **SECTION 2 : ROLE, INFORMATIONS ET MOYENS**

La Commission s'assure de la bonne application et interprétation de l'accord. Elle a également pour objet de gérer les désaccords liés à l'application du présent accord.

Les représentants de l'employeur doivent donner à la commission les informations permettant le suivi de l'application de l'accord.

Dans le cadre du suivi de l'accord, la commission se réunit une fois par an, au plus tard, à la date anniversaire de signature de l'accord.

En outre, la commission se réunit à l'initiative des parties signataires ou de tout salarié intéressé, dans les conditions suivantes :

- les organisations syndicales signataires peuvent saisir directement le Président de la Commission qui décide de réunir ladite commission ;
- tout salarié intéressé s'adresse à son responsable ressources humaines, qui décide ensuite de l'opportunité de saisir la commission, ou à l'une des organisations syndicales signataires.

Le cas échéant et en cas de réelle nécessité, la Commission se réunit dans un délai maximum de 45 jours à compter de la demande de l'organisation syndicale signataire ou du salarié.

Chaque membre représentant des organisations syndicales signataires bénéficie de 10 heures de délégation pour préparer chaque réunion de la Commission.

En cas de désaccord persistant, il appartient à la partie la plus diligente de saisir la juridiction compétente.

Certaines des informations transmises dans le cadre de la commission de suivi peuvent être déclarées confidentielles.

La commission de suivi peut demander une réévaluation annuelle des contreparties prévues au présent accord.

### **CHAPITRE 2 : INFORMATION DES IRP ET DES SALARIES**

#### **SECTION 1 : INFORMATION ANNUELLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Les données présentées à la Commission sont adressées pour information aux membres du CCE, des CHSCT et des Comités d'Etablissement correspondants.

Page 32/33

## SECTION 2 : INFORMATION DES SALARIES

Dès signature du présent accord, un courriel d'information sera envoyé à l'ensemble des salariés de la Société sur leur adresse e-mail professionnelle avec un lien hypertexte renvoyant au présent accord.

Le présent accord est librement consultable sur l'intranet du groupe Altran.

## SECTION 3 : FORMATION DES OPERATIONNELS

A l'issue de la signature du présent accord, une présentation en sera faite au Service RH, aux directeurs opérationnels, aux managers ainsi qu'à la direction de la gestion administrative de la paie et du personnel afin de les sensibiliser sur les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail prévues au présent accord.

## CHAPITRE 3 : DUREE, REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa signature.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, dans les conditions légales.

Le présent accord peut par ailleurs être dénoncé dans les conditions légales.

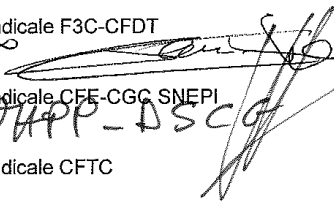
## CHAPITRE 4 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est déposé en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent et en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de la DIRECCTE.

Il est par ailleurs adressé à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective à l'adresse [OPNC@syntec.fr](mailto:OPNC@syntec.fr).

  
Pour la Société  
Monsieur Arnaud BILLARD  
Directeur des Affaires Sociales Altran France

le 29/02/2016 -  
Pour l'Organisation Syndicale F3C-CFDT  
S.C. DURIEUX

  
Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC SNEPI  
Gabriel PAPP-DSCG

Pour l'Organisation Syndicale CFTC

Pour l'Organisation Syndicale CGT

Concernant les modalités de contrôle du temps de travail des salariés en forfait jours :

La convention de forfait annuel en jours correspond à des salariés qui disposent d'une autonomie complète dans l'organisation de leur temps de travail. Néanmoins cette autonomie doit se faire en respectant la prise des temps de repos nécessaires. C'est pourquoi une attention particulière sera portée sur la charge de travail, l'amplitude de leurs journées de travail et le temps de déplacement domicile-lieu de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables, assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés et permettront au salarié de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des évènements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté non résolue avec son responsable hiérarchique, portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas d'isolement professionnel, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant. Celui-ci recevra le salarié dans les 8 jours. Il prendra les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte-rendu écrit communiqué au salarié et aux ressources humaines.

La réalisation de la proposition commerciale et l'établissement de l'ordre de mission doivent prévoir la charge de travail et le respect des temps de repos.

Une fois par an, au cours de l'entretien de développement professionnel, seront évoquées la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée. Lors de cet entretien, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, la prise effective de repos et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés qui devront apparaître dans le compte-rendu de l'entretien annuel.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de cet entretien, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Concernant le suivi du temps de travail :

Pour l'ensemble des modalités prévues, la Direction de Capgemini confirme que le décompte des éventuelles heures complémentaires et supplémentaires seront suivies :

- Via l'outil TEWEB concernant les salariés bénéficiant de cet outil. Il permet de suivre et de déclarer l'heure de début et l'heure de fin de chaque heures complémentaires/supplémentaires déclarées.
- Via la mise en place d'un suivi du temps de travail spécifique pour les salariés bénéficiant de l'outil WTR. Ce suivi permettra le décompte des heures complémentaires à la semaine tel

que prévu dans l'accord et un suivi des heures supplémentaires sur la semaine, sur le mois et sur l'année. Une formation spécifique pour les assistances, les RRH, et les managers du périmètre sera faite avant la date du transfert des contrats de travail. Ce suivi du temps de travail pourra faire l'objet d'une présentation lors de la commission de suivi de l'intégration des salariés.

Concernant les modalités de prise de jours (JNT/JRTT) :

**Pour tous les salariés, la totalité des JNT / JRTT est crédité au 1er janvier de chaque année civile.**  
Les modalités de prise de JNT et de JRTT se fait comme suit :

- **JNT / JRTT à l'initiative du collaborateur**

Les salariés solliciteront via l'outil interne MyRhoom l'autorisation de prendre des jours de JNT/JRTT selon les mêmes procédures que celles appliquées à la prise des congés payés. L'accord de la hiérarchie est requis. Il est conseillé de prendre les JNT/JRTT au « fil de l'eau » tout le long de l'année. Il est recommandé au management de répondre dans un délai de 48h. Sans réponse de la hiérarchie dans un délai de 15 jours, la demande sera réputée acceptée.

- **JNT / JRTT à l'initiative de l'employeur**

Le délai de prévenance à respecter est d'au moins 14 jours calendaires. Ces jours peuvent être fixés en début d'année, au regard du calendrier des jours fériés.

- **Le Vendredi du pont de l'Ascension**

Sauf contrainte impérative liée à l'activité professionnelle, les salariés de l'UES Capgemini n'ont pas à venir travailler le vendredi du pont de l'Ascension. **Ce jour s'impute sur les JNT/JRTT employeur.**  
Dans la mesure où ce jour de RTT n'aurait pas pu être pris, à la demande de l'employeur, il sera reporté.

### ANNEXE 3

#### DEFINITION DE SALAIRE ANNUEL THEORIQUE (SAT)

La rémunération globale appelée SAT (Salaire Annuel Théorique) comprend pour les salariés sans part variable :

- une partie fixe qui est réglée en 12 mensualités
- une prime de vacances d'un montant d'un demi-mois réglée fin juin de chaque année.

La rémunération globale appelée SAT comprend pour les salariés avec part variable :

- une partie fixe qui est réglée en 12 mensualités
- une partie variable associée à la réalisation d'objectifs annuels.

Les objectifs, les conditions de calcul et de versement de la partie variable sont précisés dans la lettre de rémunération qui est remise chaque année.

Cette partie variable intègre notamment les avantages prévus à la Convention Collective Syntec en ce compris l'article 31.

<sup>DS</sup>  
CB

<sup>DS</sup>  
MPT

<sup>DS</sup>  
D

<sup>DS</sup>  
MBD

<sup>DS</sup>  
am