

**AVENANT N°1 A L'ACCORD RELATIF A LA CONSTITUTION DU
COMITE EUROPEEN DU GROUPE CREDIT AGRICOLE DU 30
JANVIER 2008**

Entre les soussignés :

Crédit Agricole S.A.,

dont le siège social est 12, Place des Etats-Unis, 92120 Montrouge, représenté par la Directrice des Ressources Humaines Groupe Crédit Agricole S.A,

La Fédération Nationale du Crédit Agricole,

dont le siège est 48, rue de la Boétie, 75008 Paris, représentée par le Directeur Général Adjoint de la Fédération Nationale du Crédit Agricole en charge des Ressources Humaines,

D'une part,

Le Groupe Spécial de Négociation, à l'issue d'un vote à la majorité de ses membres ayant voix délibérative, conformément aux dispositions de l'article L2342-8 du Code du travail.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Par un Accord du 30 janvier 2008 a été créé le Comité Européen du groupe Crédit Agricole composé de représentants issus de 18 pays membres de l'Union Européenne.

Au cours de ses 16 années d'existence, ce Comité a permis de porter au niveau européen la pratique d'un dialogue social nourri et transparent qui est l'un des fondements du pacte social du groupe.

Les règles définies par l'Accord précité du 30 janvier 2008 ont été progressivement enrichies d'usages de nature à favoriser la qualité des échanges entre les parties.

Par ailleurs, durant cette période, de nombreuses évolutions sont intervenues

- dans le domaine légal :
 - o La directive 2009/38 du 6 mai 2009 modifiant le régime juridique des comités d'entreprise européen a été transposée en droit français ; un autre projet de directive est en cours de discussion par les Institutions de l'Union européenne.

- dans la structure du Groupe :
 - o Le nombre de pays représentés au sein de l'instance a évolué ;
 - o Le nombre de salariés présents dans les pays représentés a lui-même varié.

En perspective du renouvellement du Comité d'Entreprise Européen qui doit intervenir en 2025, les parties entendent adapter la composition de ce dernier à ces changements et, anticipant les évolutions à venir, elles entendent également préciser les modalités de révision de l'Accord afin de faciliter leur mise en œuvre ultérieure.

En conséquence, les parties sont convenues des dispositions suivantes qui se substituent aux dispositions de l'Accord du 30 janvier 2008 ayant le même objet (articles 2 « composition du comité européen », 8 « durée, révision et dénonciation de l'Accord » & 9 « législation applicable et publicité »). Les autres dispositions de l'Accord susmentionné restent inchangées et demeurent en vigueur.

ARTICLE 1 : MODIFICATIONS DES ARTICLES 2, 8 & 9 DE L'ACCORD DU 30 JANVIER 2008

ARTICLE 2 : COMPOSITION DU COMITE EUROPEEN

Le Comité Européen est composé de la façon suivante :

2.1 Délégation patronale

La délégation patronale est composée :

- du Président de Crédit Agricole S.A.,
- du Président de la Fédération Nationale du Crédit Agricole
- du Directeur Général de Crédit Agricole S.A.,
- du Vice-Président de la Fédération Nationale du Crédit Agricole et de son Directeur Général,
- du Directeur des Ressources Humaines Groupe de Crédit Agricole S.A,
- du Directeur Général Adjoint de la Fédération Nationale du Crédit Agricole en charge des Ressources Humaines,
- du Président de la Commission Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole,
- du Rapporteur de la Commission Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole,
- ou leurs Représentants,
- une ou plusieurs personnes, ayant voix consultative, choisies par la délégation patronale pour l'assister.

La composition de la délégation patronale sera arrêtée par elle-même, parmi les membres de droit visés ci-dessus, en fonction des sujets à traiter.

2.2 Délégation salariale

2.2.1 Règles de calcul du nombre de membres au sein du Comité Européen

Le nombre de représentants des salariés au Comité Européen est calculé à l'occasion de la mise en place, de l'examen annuel ou du renouvellement de l'instance, de la façon suivante :

- un siège de membre titulaire par Etat dans lequel le Groupe détient au moins une entité juridique entrant dans le périmètre du Comité Européen et dès lors que sont employés au minimum 50 salariés dans le pays ;

A ce siège s'ajoutent :

- un siège de membre titulaire supplémentaire pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 2 % du nombre de salariés du Groupe en Europe¹ ;
- deux sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 6 % du nombre des salariés du Groupe en Europe¹ ;
- trois sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 9 % du nombre de salariés du Groupe en Europe¹ ;
- quatre sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 30 % du nombre de salariés du Groupe en Europe¹ ;
- cinq sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 40 % du nombre de salariés du Groupe en Europe¹ ;
- six sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 60 % du nombre de salariés du Groupe en Europe¹ ;

Le nombre maximal de membres titulaires siégeant au Comité Européen est en tout état de cause fixe à 30.

Pour chaque siège de membre titulaire, un membre suppléant peut être désigné dans les mêmes conditions. Les membres suppléants ne sont pas convoqués aux réunions du Comité Européen, sauf s'ils sont appelés à y assister en lieu et place du membre titulaire qu'ils représentent lorsque ce dernier est empêché temporairement ou définitivement. Ils ont accès à la même documentation que celle dont disposent les titulaires et sont soumis aux mêmes exigences de confidentialité.

2.2.2 Modification du nombre et de la répartition des sièges

La composition du Comité Européen fait l'objet d'un examen annuel, présenté en Comité Restreint ou en réunion plénière, afin de prendre en considération les changements intervenus dans la structure ou la dimension du Groupe.

En fonction de la situation des effectifs arrêtée au 31 décembre de chaque année, la composition du Comité Européen pourra être revue selon les règles de calcul définies à l'article précédent.

Ainsi, les Etats qui se verraient attribuer un ou plusieurs sièges désigneront leurs représentants dans les meilleurs délais. Les nouveaux membres prendront leurs fonctions au cours de l'année de leur désignation et ce, pour la durée du mandat restant à courir.

La perte pour un Etat d'un ou plusieurs sièges emporte, de plein droit et sans formalité, la cessation immédiate du ou des mandat(s) du ou des représentant(s) de cet Etat.

Si, à l'occasion de l'examen annuel du 31 décembre ou du renouvellement de l'instance, l'application des règles de répartition devait conduire au dépassement de la limite de 30

¹ L'Union Européenne et l'Espace Economique Européen

représentants, les sièges seraient attribués par priorité aux Etats dont l'effectif est le plus important. Le nombre de représentant reste en tout état de cause limité à 30.

2.2.3 Représentation syndicale

L'UNI (Union Network International) peut désigner l'un de ses membres aux fins de la représenter aux réunions plénières du Comité Européen.

Le représentant ainsi désigné peut assister aux réunions plénières du Comité Européen sur invitation du Secrétaire. Il a accès aux mêmes informations que les membres du Comité Européen. Il est également tenu aux mêmes exigences de confidentialité.

2.2.4 Règles de désignation des représentants des salariés

2.2.4.1 Composition de chaque délégation nationale

Les représentants des salariés doivent obligatoirement être membres du personnel de l'une des sociétés du Groupe comprises dans le périmètre du présent accord et, lorsqu'une représentation du personnel constituée existe, ils doivent y détenir un mandat électif ou syndical, conformément à la législation et aux règles applicables dans l'Etat concerné.

Ces représentants sont désignés suivant les règles définies par les législations nationales ; les modalités de la composition de la délégation française sont fixées par l'article 2.2.4.2 ci-après.

Lors des désignations, une attention particulière sera portée à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes ainsi que la plus large représentation possible des métiers du groupe. A cet effet, lorsque plusieurs sociétés du groupe sont présentes dans un pays et que la législation nationale ne s'y oppose pas, il est recommandé que les représentants titulaires et suppléants proviennent d'entités différentes.

2.2.4.2 Composition de la délégation française

Les parties au présent Accord conviennent que les sièges de la délégation française sont répartis par collèges, puis entre les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, sur la base des effectifs et résultats des dernières élections aux comités sociaux et économiques d'entreprise (ci-après les « CSE ») ainsi qu'aux CSE d'établissement des sociétés du Groupe, arrêtés au 31 décembre de l'année qui précède la mise en place ou le renouvellement des CSE.

2.2.4.2.1 Définition des collèges

Pour la mise en œuvre du présent article, les collèges sont définis comme-ci :

- un collège cadre
- un collège non-cadre regroupant les employés, les techniciens et agents de maîtrise.

2.2.4.2.2 Répartition des sièges entre les collègues

Conformément à l'article L 2344-3 du code du travail français, la répartition des sièges entre les collègues se fait proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'eux avec attribution des sièges restant selon la méthode du plus fort reste.

2.2.4.2.3 Répartition des sièges entre les organisations syndicales

Pour la répartition des sièges par organisation syndicale, il est fait application de l'article L2344-3 du code du travail français.

Les organisations syndicales désignent leurs représentants d'entreprise parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE d'entreprise ou CSE d'établissement des sociétés du Groupe ou les représentants syndicaux auprès de ces mêmes instances, conformément aux dispositions de l'article L2344-3 du code du travail français.

2.2.5 Durée des mandats

La durée du mandat des membres de la délégation salariale est fixée à quatre ans, le premier cycle commençant à courir à la date de la réunion constitutive de l'instance.

Afin de revenir à un calendrier de renouvellement identique à celui en vigueur depuis 2008², les parties sont convenues que :

- Le renouvellement du comité d'entreprise européen aura lieu en février 2025 ;
- L'attribution du nombre de sièges par pays se fera sur la base des effectifs du Groupe Crédit Agricole arrêtés au 31 décembre 2023 ;
- Au sein des pays, la désignation des représentants se fera sur la base des effectifs et, en tant que de besoin et des législations nationales applicables, en fonction des résultats aux élections professionnelles arrêtés au 31 décembre 2024 ;
- La mandature débutée en février 2025 s'achèvera le 30 juin 2029.

La perte de la qualité de salarié d'une entité du Groupe entraîne de droit et sans formalité la perte du mandat au Comité Européen. De même et selon la législation de l'Etat concerné, la perte du mandat électif ou désignatif au sein des instances nationales met fin au mandat de membre du Comité Européen.

En cas de perte du mandat, le remplacement de l'intéressé est assuré par le membre suppléant qui devient titulaire pour la durée du mandat restant à courir. Il est alors procédé, par l'Etat concerné la désignation d'un membre suppléant pour cette même durée.

² La pandémie de covid-19 qui a frappé l'Europe en 2020 et entraîné un confinement dans la plupart des pays a empêché l'organisation du renouvellement des mandats en juin 2020. Par conséquent, les mandats ont été prorogés jusqu'au 19 janvier 2021.

ARTICLE 8 : DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.1 Initiative de la révision

La demande d'ouverture de négociation en vue de réviser l'Accord peut être formulée par la délégation patronale, le CEE restreint ou les deux-tiers (2/3) des membres du CEE.

8.2 Modalités de révision

A l'exception des dispositions prévues aux articles 2.2.1, 2.2.2 & 2.2.4 dont la révision ne pourra être faite que par accord conclu avec un groupe spécial de négociation, le présent Accord, ses annexes ainsi que ses avenants pourront être modifiés par accord entre la délégation patronale et le comité d'entreprise européen restreint ratifié par un vote à la majorité des trois-quarts (3/4) des représentants présents lors de la prochaine réunion plénière ordinaire ou extraordinaire.

En cas de nécessité, les dispositions prévues par l'accord de révision ainsi négociées pourront être mises en œuvre à titre temporaire dans l'attente de leur ratification.

A défaut de ratification :

- Les dispositions prévues par l'accord de révision ne pourront entrer en vigueur ;
- Celles mises en œuvre à titre temporaire cesseront de s'appliquer pour l'avenir ;
- L'une ou l'autre des parties pourra demander la réunion d'un groupe spécial de négociation afin d'ouvrir des négociations tendant à la révision de tout ou partie de l'accord.

8.3 La dénonciation

Le présent Accord pourra être dénoncé :

- par la délégation patronale par courrier recommandé avec accusé de réception ou courrier électronique adressée au Secrétaire du Comité Européen
- par la majorité des membres du Comité Européen, se substituant au Groupe Spécial de Négociation par courrier recommandé avec accusé de réception ou courrier électronique adressée au Président du Comité Européen.

A compter de la réception de la lettre de dénonciation s'ouvrira un préavis d'une durée de 6 mois durant lequel les parties s'engagent à se rencontrer afin de négocier un accord de substitution.

A défaut d'accord de substitution au terme du préavis de six mois, l'accord initial poursuivra ses effets pendant une durée d'un an.

8.4 - Bilan de la mandature

Un bilan de la mandature et de la situation financière est présenté lors de chaque renouvellement de l'instance.

A l'issue de chaque mandat, une négociation s'engagera également sur la composition du Comité définie à l'article 2.2.2 si la mise en œuvre des règles de priorité fixées au dernier alinéa de cet article devait conduire à priver au moins deux Etats, comptant 50 salariés et plus, d'une représentation au Comité.

Dans l'hypothèse où les dispositions légales relatives au comité d'entreprise européen viendraient à faire l'objet d'une révision, la délégation patronale et les membres du Comité Européen restreint se réuniraient dans les six mois afin d'envisager les évolutions qu'il conviendrait d'apporter au présent Accord.

La dénonciation de l'Accord fera l'objet d'une notification auprès de chacune des parties signataires et d'un dépôt dans les conditions visées par l'article L 2261-9 du Code du travail.

ARTICLE 9 : LEGISLATION APPLICABLE ET PUBLICITE

Le présent accord est régi par la réglementation française.

Le présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris

Toutes requêtes et tous litiges en lien avec l'application de l'Accord seront portés exclusivement devant le tribunal compétent dans le ressort de la Cour d'Appel de Versailles.

ARTICLE 2 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE DU PRESENT AVENANT

Le présent Accord est un avenant à l'accord du 30 janvier 2008. Il est régi par la législation française codifiée, au jour des présentes, aux articles L.2341 et suivants du code du travail.

Cet avenant est établi en 3 exemplaires originaux dont un sera remis au Secrétaire à l'occasion de la mise en place du Comité Européen.

A l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent Accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le Groupe Crédit Agricole S.A. et dans la branche professionnelle des Caisses régionales de Crédit Agricole.

En application des articles D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Accord sera déposé par la Direction du Groupe Crédit Agricole S.A. sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » dans les conditions suivantes :

- dans une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'Accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- dans une version électronique de l'Accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise continueront à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales, le lieu et la date de signature.

Un exemplaire signé sera, par ailleurs, remis à chaque signataire et déposé au secrétariat Greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Montrouge, le 12 juillet 2024,

Pour le Groupe Crédit Agricole

Pour le groupe spécial de négociation :

- France : CFDT, CFE-CGC/SNECA, SUDCAM, FO, CFTC
- Autres pays européens