

**ACCORD RELATIF A LA CONSTITUTION DU COMITE EUROPEEN
DU GROUPE CREDIT AGRICOLE**

Entre les soussignés :

Crédit Agricole S.A.,

dont le siège social est 91-93 boulevard Pasteur, 75 015 Paris, représenté par son Directeur Général,

La Fédération Nationale du Crédit Agricole,

dont le siège est 48, rue de la Boétie, 75 008 Paris, représentée par le Président de la Délégation Fédérale de Négociation,

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 L. 439-11 du Code du travail.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

L'internationalisation croissante du Crédit Agricole ces dernières années a conduit le Groupe Crédit Agricole (ci-après dénommé le "Groupe") à s'implanter dans la plupart des Etats de l'Union Européenne. Ce développement, qui a vocation à se poursuivre, s'accompagne de la nécessité d'entretenir au sein du Groupe un dialogue social riche et stable à l'échelon européen.

Les dirigeants du Groupe Crédit Agricole et les représentants du personnel désignés à cet effet ont dès lors décidé de mettre en place, par le présent accord, un Comité Européen pour promouvoir et garantir le dialogue social en Europe.

Cette volonté de dialogue au niveau de l'Union Européenne s'inscrit dans le prolongement de la tradition sociale forte déjà ancrée dans la pratique des institutions représentatives du Groupe en France.

Le présent accord fixe, dans ce contexte, les règles de fonctionnement du Comité Européen qu'il institue et fait office de règlement intérieur de l'instance.

Article 1 - Périmètre du Comité Européen

Le périmètre du Comité Européen est défini par référence aux dispositions de l'article L.439-6 renvoyant à l'article L. 439-1-II du Code du travail français.

Il est composé des sociétés du Groupe qui opèrent dans un Etat membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen et qui y occupent des salariés permanents.

1.1 Etats membres concernés

La liste des pays intégrés dans le périmètre du Comité Européen, institué par le présent accord, au jour de sa signature, figure en annexe (cf. Annexe 1).

1.2 Modifications du périmètre : entrée et sortie de sociétés

Toute société qui cesse d'appartenir au Groupe quitte le périmètre du Comité Européen à cette date, sans autre formalité. Les mandats exercés par tout salarié de cette société au sein dudit comité deviennent alors purement et simplement caducs.

Lorsqu'une société intègre le périmètre du Groupe tel que défini ci-dessus, elle est prise en compte pour la composition du Comité Européen dans les conditions fixées à l'article 2.2.1 du présent accord.

Les sorties ainsi que les entrées dans le Groupe de sociétés entrant dans le périmètre du Comité Européen font l'objet d'une information du Comité Européen dans le cadre de la réunion annuelle.

Article 2 - Composition du Comité Européen

Le Comité Européen est composé de la façon suivante :

2.1 Délégation patronale

La délégation patronale est organisée de la façon suivante :

- le Président de Crédit Agricole S.A.,
- le Président de la Fédération Nationale du Crédit Agricole,
- le Directeur Général de Crédit Agricole S.A.,
- le Secrétaire Général de la Fédération Nationale du Crédit Agricole ou son Directeur Général,
- le Directeur des Ressources Humaines Groupe de Crédit Agricole S.A.,
- le Représentant de la délégation employeur de la Commission Plénière de Concertation,
- le Directeur Général Adjoint de la Fédération Nationale du Crédit Agricole en charge des Ressources Humaines, 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 :

- o 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 ;
- o un siège de membre titulaire supplémentaire pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 3 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;
- o deux sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 30 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;

- trois sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 40 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;
- quatre sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 50 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;
- cinq sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 60 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;
- six sièges de membre titulaire supplémentaires pour les Etats dans lesquels se trouvent au moins 80 % du nombre de salariés du Groupe en Europe.

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

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 constatée au 31 décembre de chaque année, la composition du Comité Européen pourra être revue selon les règles de calcul définies à l'alinéa précédent.

Ainsi, les Etats qui se verraient attribuer un ou plusieurs sièges désigneront leur représentant dans les meilleurs délais. Les nouveaux membres prendront leurs fonctions le 1^{er} mai 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 du mandat du représentant de cet Etat au 1^{er} mai suivant l'examen annuel.

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 représentants, les sièges seraient attribués par priorité aux Etats dont l'effectif est le plus important. Le nombre de représentants 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 membres

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.

Au sein de chaque Etat, en application de la législation et des règles en vigueur localement, les Directions et les représentants du personnel établissent les modalités de désignation des membres du Comité.

Un document de synthèse, mis à la disposition des membres du Comité, rappelle pour chaque pays les modalités d'élection ou de désignation des représentants au Comité Européen.

Les membres devront être tous désignés au plus tard dans les trois mois qui suivent la date d'approbation de l'accord par le Groupe Spécial de Négociation et, ensuite, à chaque renouvellement de l'instance.

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 d'entreprise et comités d'établissement des sociétés du Groupe, arrêtés au 31 décembre de l'année qui précède sa mise en place ou son renouvellement.

Pour la répartition des sièges par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, il est fait application de l'article L. 439-19 alinéa 2 du Code du travail.

Les organisations syndicales désignent leurs représentants parmi les membres titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou comités d'établissement des sociétés du Groupe ou les représentants syndicaux auprès de ces mêmes instances.

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

- Les collèges électoraux sont les trois collèges légaux : employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres.
- Lorsqu'une entité française n'a pas constitué de collège cadres, son collège techniciens, agents de maîtrise et cadres est regroupé avec le collège techniciens et agents de maîtrise.
- Lorsqu'une entité française n'a constitué que deux collèges, un collège non cadres regroupant les employés et/ou les techniciens et un collège cadres, le collège non cadres est regroupé avec le collège techniciens et agents de maîtrise.

Afin d'assurer la continuité de l'information des représentants du personnel sur la stratégie du Groupe en France et en Europe, un lien est établi entre le Comité de Groupe et le Comité Européen. Il est donc recommandé que les sept membres français du Comité Européen soient aussi membres du Comité de Groupe.

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.

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, à la désignation d'un membre suppléant pour cette même durée.

Article 3 - Attributions du Comité Européen

3.1 Attributions générales

Le Comité Européen est une instance d'information, d'échange de vues et de dialogue sur les questions économiques, financières et sociales qui, en raison de leur caractère transnational et de leur importance stratégique, méritent d'être abordées à l'échelon européen.

En ce sens, le Comité Européen a vocation à traiter uniquement des questions qui intéressent directement ou indirectement au moins deux Etats.

Le Comité Européen ne se substitue pas aux instances représentatives des sociétés comprises dans son périmètre. Il ne saurait donc porter atteinte aux prérogatives de ces dernières ni faire double emploi avec celles-ci.

Les notions d'information et d'échange de vues s'entendent au sens des dispositions de l'article 2.f de la directive européenne n° 94/45/CE et non au sens des lois françaises.

Les attributions du Comité Européen sont valablement exercées en formation plénière ou en formation restreinte, dans les conditions définies au présent accord.

3.2 Informations sur la marche générale du Groupe en Europe

Les informations communiquées aux membres du Comité Européen à l'occasion de la réunion plénière annuelle portent notamment sur la structure du Groupe en Europe, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

Le Comité Européen reçoit également communication du rapport annuel établi par l'Expert du Comité de Groupe ainsi que le compte rendu de la réunion plénière annuelle de cette instance nationale.

3.3 Comité Restreint

Le Comité Restreint est l'interface entre la délégation patronale du Groupe et les membres de la délégation salariale. A ce titre, notamment, il informe les membres de la délégation

salariale des échanges intervenus avec la Direction par le biais de compte rendu. Il assure ainsi la continuité du dialogue social au niveau européen.

Le Comité Restreint est mis en place au cours de la première réunion constitutive et à chaque renouvellement de l'instance. Les membres du Comité Restreint sont élus à la majorité des membres de la délégation salariale présents.

Ce comité comprend neuf membres, élus parmi les membres titulaires, dont le Secrétaire et le Secrétaire adjoint du Comité Européen.

Afin de respecter l'équilibre de représentation des Etats, un pays ne peut se voir attribuer plus de la moitié du nombre total des sièges du Comité Restreint.

Article 4 – Réunions

4.1 Réunions plénières annuelles

Le Comité Européen se réunit une fois par an sur convocation de la délégation patronale. Il peut également se réunir une fois par an à la demande de la majorité des membres de la délégation salariale.

Les membres de l'instance reçoivent par voie électronique, avec l'ordre du jour, les informations portant sur la marche générale du Groupe en Europe visées à l'article 3.2.

Chaque réunion plénière du Comité Européen peut être précédée d'une réunion préparatoire et/ou suivie d'une réunion post-plénière. Le temps total passé en réunion (préparatoire et post-plénière) ne peut, en tout état de cause, excéder une durée de 8 heures.

La délégation patronale est informée par le Secrétaire, au plus tard trois semaines avant la date arrêtée pour la réunion plénière, du choix retenu par les membres du Comité pour le positionnement de ces deux demi-journées.

4.2 Réunion annuelle ordinaire du Comité Restreint

Le Comité Restreint se réunit une fois par an sur convocation de la délégation patronale.

Cette réunion se tient avec un ou plusieurs représentants de la délégation patronale du Groupe. La date et l'ordre du jour sont fixés par la délégation patronale, en liaison avec le Secrétaire, en tenant compte des éventuelles questions écrites recueillies par ce dernier auprès de la délégation salariale.

En fonction de l'actualité du Groupe en Europe, et notamment s'il apparaît opportun d'informer la formation restreinte du Comité Européen de projets ayant des incidences à l'échelon transnational et/ou de lui communiquer des données économiques ou financières, la délégation patronale peut proposer au Secrétaire de convoquer le Comité Restreint à une nouvelle réunion.

4.3 Réunion exceptionnelle du Comité Restreint

4.3.1 Circonstances exceptionnelles de nature transnationale

En cas de circonstances exceptionnelles de nature transnationale, le Comité Restreint est réuni sur convocation de la délégation patronale afin de procéder à un échange de vues et d'informations.

Les circonstances transnationales conduisant à l'organisation d'une réunion exceptionnelle sont caractérisées par l'une ou l'autre des deux hypothèses suivantes :

- La survenance d'un évènement exceptionnel et transnational ayant des conséquences qui affectent considérablement les intérêts des salariés en Europe, notamment en cas de licenciements collectifs importants ou, lorsque cet évènement affecte de manière significative les effectifs, la structure du Groupe ou son organisation au niveau européen.

L'influence significative sur les effectifs s'entend comme affectant collectivement au moins 10 % des effectifs ou 500 salariés dans chacun des pays concernés et, en tout état de cause, plus de 1.000 salariés au titre du projet.

- La survenance d'un évènement exceptionnel (ex: développement par croissance externe) dont l'importance économique et financière sur une ou plusieurs entités implantées dans au moins deux Etats représente plus de 10 % du RBE (résultat brut d'exploitation) du Groupe de l'exercice précédent.

4.3.2 Tenue des réunions exceptionnelles

Les réunions exceptionnelles du Comité Restreint se tiennent, sauf cas de force majeure, avant la mise en œuvre des changements résultant des circonstances exceptionnelles telles que définies au présent article.

Si un pays concerné par des circonstances exceptionnelles au sens du présent accord n'est pas représenté au sein du Comité Restreint, le représentant de ce pays au Comité Européen pourra être invité à la réunion évoquant ces circonstances et pourra prendre part aux débats.

Pour assurer la réactivité de l'instance et en liaison avec le Secrétaire, les réunions exceptionnelles du Comité Restreint peuvent se tenir par conférences téléphoniques, visioconférences ou tout autre moyen de communication.

4.3.3 Circonstances exceptionnelles de nature nationale

A titre dérogatoire, et réaffirmant le principe des attributions transnationales du Comité Européen fixé à l'article 3.1 du présent accord, le Comité Restreint est toutefois tenu informé si le Groupe se désengage totalement de ses activités dans l'un des Etats membres de l'Union Européenne.

4.4 Réunion de travail du Comité Restreint

Les membres du Comité Restreint peuvent se réunir entre eux.

Dans la limite de deux réunions annuelles, la délégation patronale prend à sa charge les frais liés à l'organisation de ces réunions et ce, à hauteur d'une journée de travail.

Ces frais comprennent la mise à disposition de locaux à Paris, la présence d'un interprète français/anglais ainsi que la prise en charge des frais de déplacement selon les modalités définies aux articles 6.1 et 6.2 du présent accord. Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur le crédit d'heures annuel.

Sur invitation expresse du Comité Restreint, la délégation patronale peut y être représentée.

4.5 Experts

4.5.1 Expert comptable du Comité de Groupe

Le Comité Européen peut se faire assister une fois par an, à l'occasion de la réunion plénière ordinaire, par l'expert comptable du Comité de Groupe. Ainsi, les travaux réalisés par l'expert comptable du Comité de Groupe peuvent être utilement complétés par la mission menée à l'échelon européen.

Le principe du recours à cet expert, l'étendue de sa mission et le coût de son intervention sont définis et négociés annuellement entre le Secrétaire, sur avis de la majorité des membres de la délégation salariale, et la délégation patronale.

4.5.2 Autres experts

Lors de la réunion annuelle ordinaire ou d'une réunion exceptionnelle, et pour autant que cela soit nécessaire à l'accomplissement de ses tâches, la délégation salariale en formation plénière ou restreinte, peut se faire assister ou conseiller :

- par des experts internes reconnus pour leur compétence sur les sujets à examiner qui sont choisis conjointement par la délégation patronale et le Secrétaire, lors de l'établissement de l'ordre du jour,
- ou, en cas de désaccord sur le principe du recours à un expert, par un expert "libre", dans le cadre d'une définition de mission arrêtée d'un commun accord entre la délégation patronale et le Secrétaire.

Article 5 - Règles de fonctionnement du Comité Européen

5.1 Présidence du Comité Européen

Le Comité Européen est présidé par le Président de Crédit Agricole S.A. ou le Président de la Fédération Nationale du Crédit Agricole ou leurs représentants.

5.2 Secrétariat du Comité Européen

Les membres de la délégation salariale du Comité Européen élisent en leur sein un Secrétaire et un Secrétaire adjoint lors de la première réunion.

Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint sont élus à la majorité des membres présents de la délégation salariale.

La majorité des membres de la délégation salariale peut mandater le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint pour agir en son nom et ester en justice. Le mandat doit être exprès, voté lors d'une délibération en séance plénière du Comité ou formalisé dans un écrit, le cas échéant au moyen d'un courrier électronique, transmis simultanément au Secrétaire et à la délégation patronale.

La majorité des membres présents de la délégation salariale peut également mandater le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint, de manière ponctuelle ou permanente, en vue d'assurer la représentation du Comité Européen auprès de toute institution ou organisme extérieur.

5.3 Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le Président ou son représentant, en concertation avec le Secrétaire, en tenant compte des éventuelles questions écrites recueillies par ce dernier auprès de la délégation salariale. Il est adressé avec la convocation à l'ensemble des membres de l'instance dans un délai de dix jours calendaires avant la réunion, sauf cas d'urgence justifiant la tenue d'une réunion dans les meilleurs délais.

La convocation et l'ordre du jour, accompagné le cas échéant de la documentation, sont adressés par voie électronique. A cette fin, tous les membres du Comité Européen disposent d'une adresse électronique et d'un accès internet.

5.4 Procès-verbaux

Le procès-verbal de chaque séance est établi par la délégation patronale qui le soumet au Secrétaire pour observations et propositions. Il est soumis à l'approbation conjointe de la délégation patronale et du Secrétaire, avant diffusion aux autres membres de l'instance.

Autant que faire se peut, la délégation patronale s'attachera à adresser le compte rendu des séances plénières du Comité Européen au Secrétaire des instances nationales de représentation du personnel, sous réserve qu'il soit identifié comme exerçant ce mandat.

5.5 Délibérations du Comité Européen

Sous réserve des dispositions de l'article 5.2, les décisions du Comité Européen (engagement de dépenses, recours à des experts extérieurs, etc.) sont adoptées à la majorité des membres de la délégation salariale, sur proposition du Secrétaire ou de son adjoint.

Article 6 - Moyens matériels et financiers du Comité Européen

6.1 Remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement

L'ensemble des frais de séjour (logement et nourriture) et de déplacement engagés par les membres du Comité Européen pour assister aux réunions plénières ou restreintes sont à la charge de la société d'appartenance et gérés conformément aux règles ou usages en vigueur dans chacune de celles-ci.

Les sociétés d'appartenance veilleront à ce qu'en aucun cas, les membres du Comité Européen ne supportent les frais de voyage et de séjour occasionnés par les réunions prévues au présent accord.

Les missions et voyages professionnels des membres de l'instance européenne, afférents au fonctionnement du Comité, seront couverts par une assurance contre les risques accidents.

6.2 Organisation des réunions

Les frais d'organisation des réunions plénières ou restreintes du Comité, les frais d'interprétariat, ainsi que les frais de traduction (français/anglais uniquement) des documents remis par la délégation patronale sont à la charge du Groupe.

Le temps passé en réunion par l'ensemble des membres de l'instance est considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel.

Durant ces réunions, un interprète français/anglais est mis à la disposition des membres de la délégation salariale.

6.3 Crédit d'heures spécifique

Les membres du Comité Restreint bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 60 heures.

Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint disposent chacun d'un crédit d'heures annuel de 100 heures.

Les autres membres de la délégation salariale bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 30 heures, en sus du temps passé en réunion, plénière, préparatoires, post plénières ou restreintes.

Ces crédits d'heures spécifiques s'ajoutent aux crédits d'heures dont bénéficient les membres du Comité Européen au titre de leurs mandats nationaux.

Le temps de déplacement pour assister à ces réunions, sur convocation de la délégation patronale, ne s'impute pas sur ces crédits d'heures. L'utilisation et le décompte des crédits d'heures sont suivis par la société au sein de laquelle le représentant est employé.

La délégation patronale peut être saisie par un représentant si celui-ci rencontre une difficulté concernant les remboursements de frais, les temps passés en réunion ou les crédits d'heures, tels qu'ils sont définis aux alinéas ci-dessus.

6.4 Budget de fonctionnement

Le Comité dispose d'un budget annuel de 60.000 € pour les besoins de son fonctionnement et/ou de celui de son Comité Restreint, incluant les éventuels frais d'expertise libre.

Ce budget sera versé en début d'année par la délégation patronale sur un compte ouvert au nom du Comité Européen.

Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint du Comité Européen exercent les fonctions de trésorier en vue d'assurer la gestion du budget de fonctionnement.

6.5 Moyens Matériels

Pour les besoins de fonctionnement du Comité Européen, la délégation patronale met à la disposition du Secrétaire un téléphone portable avec un forfait international et un ordinateur portable configuré selon les normes informatiques de sa société d'appartenance.

Le Comité Européen a accès également à un local situé à Paris, lequel est mis à la disposition des instances Groupe.

6.6 Formation des membres de la délégation salariale

Lors de la mise en place de l'instance et des renouvellements de celle-ci, la délégation patronale organise, après échange avec le Secrétaire, une formation au bénéfice des membres du Comité Européen, portant notamment sur :

- ✓ La connaissance du Groupe et ses métiers ;
- ✓ La réglementation sociale et juridique européenne ;
- ✓ Le développement des connaissances sur les pratiques du Groupe en Europe en matière de responsabilité sociétale des entreprises ;
- ✓ Les fondamentaux de la banque et de la finance.

Les membres du Comité Européen, s'ils le souhaitent, peuvent également bénéficier de cours d'apprentissage et/ou de perfectionnement de la langue anglaise ou française.

6.7 Langue officielle des échanges

La langue officielle des échanges est le français, quand bien même une traduction simultanée français/anglais est systématiquement organisée.

L'ensemble des documents et informations échangés en vertu du présent accord est traduit dans ces deux langues.

Article 7 - Obligations des membres du Comité Européen

Les membres du Comité Européen ainsi que l'expert qui l'assiste, le cas échéant, sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations qui leur sont expressément communiquées et identifiées comme telles. Cette obligation subsiste au-delà de la date de fin de leur désignation.

Article 8 – Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans, à compter de son adoption. Il est ensuite renouvelé, par tacite reconduction, pour des périodes successives de quatre ans, sauf dénonciation par l'une des parties six mois avant l'expiration de la période en cours.

La dénonciation pourra être faite par la délégation patronale ou par la majorité des membres du Comité Européen, se substituant au Groupe Spécial de Négociation. En cas d'absence d'accord au terme du préavis de six mois, l'accord initial poursuivra ses effets pendant une durée d'un an.

Un bilan du fonctionnement du Comité Européen est réalisé conjointement avec le Comité Restreint dans l'année précédant la date de renouvellement de l'accord. Il est présenté au Comité Européen au plus tard six mois avant l'échéance de l'accord.

A l'issue de chaque mandat, une négociation s'engagera 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 la directive n° 94/45/CE, telle que transposée dans le Code du travail français, viendrait à faire l'objet d'une révision, la délégation patronale et les membres du Comité Européen se réuniraient dans les six mois afin d'envisager les évolutions qu'il conviendrait d'apporter au présent accord.

Article 9 - Législation applicable et publicité

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.

Fait à Paris, le 30 janvier 2008, en 6 exemplaires originaux, dont un sera remis au Secrétaire élu à l'occasion de la mise en place du Comité Européen.

Pour le Crédit Agricole S.A.
Monsieur Georges Pauget

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole
Monsieur Alain David

Pour le Groupe Spécial de Négociation

Pays	Nom	Prénom	Signature
Allemagne	Stoll	Rainer	
Belgique	Debruxelles	Jean-Paul	
Espagne	Pastor	Quintin	
France	Bozier	Alain	
France	Fesquet	Pascal	
France	Georget	Jean-Louis	
France	Gérin	Joël	
France	Noret	Dominique	
France	Pernot	Louis-Noël	
France	Stoffel	Gérard	
Grèce	Konstantinopoulos	Georgios	
Hongrie	Luby	Szilvia	
Italie	Consolandi	Sebastiano	
Luxembourg	Bour	Christophe	
Pays-Bas	De Groot	Henk	
Pologne	Zukowska	Simona	
Portugal	Madureira de Araújo e Rêgo	Eduardo	
République Tchèque	Skodova	Pavlina	
Royaume-Uni	Facer	Derek	
Suède	De Rouville	Erik	

ANNEXE 1

Périmètre du Comité Européen du Groupe Crédit Agricole au 31/12/07

- Allemagne
- Belgique
- Bulgarie
- Chypre
- Danemark
- Espagne
- Finlande
- France
- Grèce
- Hongrie
- Irlande
- Italie
- Luxembourg
- Norvège
- Pays-Bas
- Pologne
- Portugal
- République Tchèque
- Roumanie
- Royaume-Uni
- Slovaquie
- Suède