



**ACCORD D'ADAPTATION RELATIF à LA
NEGOCIATION SUR LA QUALITE DE VIE AU
TRAVAIL**

Entre - La société CREDIT LYONNAIS SA (ci-après dénommée « LCL »)
Représentée par Véronique GOUTELLE
Directrice des Ressources Humaines

Et - La C.F.D.T.
Représentée par Gérard STOFFEL
Délégué Syndical National

- La C.G.T.
Représentée par Vincent CHAUDAT
Délégué Syndical National

- F.O.
Représentée par Danielle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale

- Le S.N.B.
Représenté par Gilles MIRA
Délégué Syndical National

G

G.S.

VG

Préambule

La négociation annuelle sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, intervenue en 2017, a permis d'aboutir à la signature de deux accords d'entreprise, dont un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 29 juin 2017. Cet accord précise que la périodicité de la négociation relative à l'égalité professionnelle est portée à 3 ans. Ainsi, la Direction et les organisations syndicales sont convenues de se revoir au début du 2^{ème} trimestre 2020 afin d'examiner les résultats obtenus et de poser le diagnostic préalable à l'ouverture de la négociation. Concernant les autres thèmes relevant de la négociation annuelle, un accord relatif au don de jours de repos a également été conclu le 30 novembre 2017.

Compte tenu d'une actualité sociale très chargée en 2018, le calendrier n'a pas permis d'ouvrir une nouvelle négociation annuelle relative à la Qualité de vie au travail. Par ailleurs, les élections relatives à la mise en place des Comités sociaux et économiques d'établissement, qui se tiendront à la fin du 1^{er} semestre 2019, vont entraîner une charge de travail importante, tant pour la Direction que pour les organisations syndicales représentatives.

Dans ce contexte, les parties conviennent d'aménager le calendrier de cette négociation dans les conditions ci-après.

Article 1. Calendrier de la négociation relative à la Qualité de vie au travail

L'ouverture de la négociation annuelle sur le thème de la Qualité de vie au travail, prévue par l'article L2242-13 du code du travail, est reportée au 2^{ème} semestre de l'année 2019.

Cette négociation ne portera pas sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord du 29 juin 2017 ayant porté la périodicité de sa renégociation à trois ans.

Article 2. Durée - Révision de l'accord - Formalités

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature dès lors que les conditions de validité prévues à l'article L2232-12 du code du travail sont réunies.

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée déterminée d'un an.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L 2261-8 du code du travail.

L'auteur de la demande de révision formule une demande argumentée. Cette demande doit être adressée aux organisations syndicales représentatives ainsi qu'à la Direction. Celle-ci convoque alors dans un délai de trois mois, par courriel électronique avec accusé de réception, les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, en reprenant les motifs évoqués à l'appui de la demande.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle de l'avenant de révision, dans les conditions prévues par la loi.

LCL procédera par ailleurs aux formalités de dépôt et de publicité du présent accord dans le respect de la réglementation en vigueur.

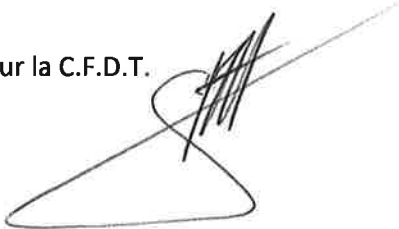
Fait à Villejuif, le 7 décembre 2018

- Pour LCL Le Crédit Lyonnais



- Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de LCL

- Pour la C.F.D.T.



- Pour la C.G.T.

- Pour F.O.

- Pour le S.N.B.

