



Le 16/12/2013

## Accord relatif au travail à temps réduit chez LCL

---

**Entre :**

**La société Crédit Lyonnais SA, (ci-après dénommée « LCL »)**

représentée par Madame Anne BROCHES,  
Directeur des Ressources Humaines,

**Et :**

Les **Organisations Syndicales** suivantes :

**C.F.D.T.**

Représentée par Monsieur Thierry CORNU  
Délégué Syndical National

**C.G.T.**

Représentée par Monsieur Jean-Philippe LAMBS  
Délégué Syndical National

**F.O.**

Représentée par Monsieur Philippe KERNIVINEN  
Délégué Syndical National

**S.N.B.**

Représenté par Madame Brigitte ADAM  
Déléguée Syndicale National

Handwritten signatures in black ink, including a stylized 'h' and 'CBA'.

## Préambule

L'accord sur le travail à temps partiel du 8 janvier 2002 avait notamment pour objectif de tenir compte des dispositions de la loi Aubry 2 du 19 janvier 2000, instaurant la notion de forfait jours pour le temps de travail des cadres.

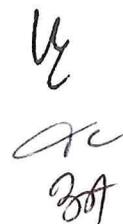
En application de ces dispositions et de l'article 5 « Temps partiel des Cadres » du chapitre 6 de l'accord relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000, il avait été considéré que la formule de temps partiel applicable aux cadres en forfait jours s'exprimait en prorata du nombre de jours, ce qui a été traduit, dans l'accord du 8 janvier 2002, par un pourcentage du nombre de jours travaillés à temps plein.

Le travail à temps réduit des cadres en forfait jours avait ainsi été totalement intégré à l'accord relatif au temps partiel de 2002.

Cependant, l'évolution récente de la jurisprudence<sup>1</sup> proscrit l'assimilation des salariés en forfait jours réduit à des salariés à temps partiel, ce qui rend les dispositions de l'accord de 2002 qui leur étaient applicables caduques.

En conséquence, les parties au présent accord ont décidé de régir la situation spécifique des salariés en forfait jours réduit dans le cadre d'un nouvel accord distinct de l'accord relatif au travail à temps partiel.

Concernant les salariés déjà à temps réduit au moment de la signature du présent accord, il est acté que les dispositions de l'article II-5 du chapitre I n'auront pas, à régime de forfait jours réduit inchangé, d'impact négatif sur la rémunération des salariés concernés<sup>2</sup>.



<sup>1</sup> Cf. l'arrêt de la Cour de Cassation du 1er décembre 2011

<sup>2</sup> Si le salaire de base brut à temps réduit perçu postérieurement à la mise en place du présent accord est supérieur à celui perçu antérieurement à la mise en place du présent accord : L'écart de rémunération mensuelle reste en faveur du salarié tant que le salarié reste à temps réduit.

Si le salaire de base brut à temps réduit perçu postérieurement à la mise en place du présent accord est inférieur à celui perçu antérieurement à la mise en place du présent accord : La RBA du salarié sera augmentée à due proportion afin que son salaire mensuel à temps réduit reste identique.

# Sommaire

<b>CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>4</b>
ARTICLE I – CHAMP D’APPLICATION.....	4
<i>Article I-1 : Définition du travail à temps réduit.....</i>	4
<i>Article I-2 : Bénéficiaires.....</i>	4
ARTICLE II – MODALITES D’APPLICATION ET D’ORGANISATION DU TEMPS REDUIT .....	5
<i>Article II-1 – Demande : délai de prévenance et formalités .....</i>	5
<i>Article II-2 - Demandes concomitantes .....</i>	5
<i>Article II-3 – Affectation .....</i>	5
<i>Article II-4 – Durée de la période du travail à temps réduit.....</i>	5
<i>Article II-5 – Régimes de travail sur la base d'un forfait jours réduit.....</i>	5
<i>Article II-6- Formules de répartition du forfait jours réduit.....</i>	6
<i>Article II-7 - Modification de la répartition du temps de travail .....</i>	7
Article II-7-1 Modification ponctuelle du positionnement des Jours Libérés .....	7
Article II-7-2 Modification permanente de la répartition du forfait jours réduit.....	8
<i>Article II -8 - Cumuls d'emplois.....</i>	8
<i>Article II-9 - Passage ou retour à un forfait de référence ou retour au forfait initial.....</i>	8
<i>Article II-10 - Cotisations d'assurance vieillesse.....</i>	9
<b>CHAPITRE II – DISPOSITIONS SPECIFIQUES - LE FORFAIT JOURS REDUIT POUR RAISONS FAMILIALES .....</b>	<b>10</b>
ARTICLE I : CHAMP D’APPLICATION .....	10
<i>Article I-1 – Principes.....</i>	10
<i>Article I-2 – Bénéficiaires.....</i>	10
ARTICLE II – MODALITES D’APPLICATION ET D’ORGANISATION DU TEMPS REDUIT .....	10
<i>Article II- 1 - Modalités de demande d'un temps réduit pour raisons familiales .....</i>	10
<i>Article II-2 - Régimes de travail .....</i>	10
<i>Article II-3 Répartition et organisation de la durée du travail .....</i>	11
Art II-3-1 Répartition de la durée du travail.....	11
Art. II-3 2 - Organisation du travail .....	11
<b>CHAPITRE III – VALIDITE DE L’ACCORD .....</b>	<b>12</b>
ARTICLE I : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR.....	12
ARTICLE II : DEPOT DE L’ACCORD .....	12

u  
-  
xc  
BA

## Chapitre I – Dispositions générales

### Article I – Champ d'application

#### Article I-1 : Définition du travail à temps réduit

Sont considérés comme travaillant à temps réduit, les salariés dont la convention individuelle de forfait jours prévoit un nombre de jours de travail inférieur à celui prévu pour le forfait de référence applicable à leur catégorie de cadre (cf. article I-2 du présent chapitre).

Les salariés à temps réduit disposent de Jours Libérés (JL) qui sont pré-positionnés en début d'année sur le calendrier de chaque année considérée, en fonction de la répartition qu'ils ont retenue en vertu de l'article II-5 du présent chapitre et qui peuvent être déplacés dans des conditions reprises à l'article II-7 du présent chapitre.

#### Article I-2 : Bénéficiaires

Le présent chapitre est applicable aux cadres :

- dont la durée du travail ne peut être prédéterminée au sens de l'article 1.3 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000,
- supérieurs au sens de l'article 1.2 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000,
- dirigeants au sens de l'article 1.1 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000,

à temps plein souhaitant bénéficier d'un régime de travail à temps réduit, ou à temps réduit souhaitant modifier leur régime de travail à temps réduit.

Sont exclus de ce dispositif :

- Les salariés soumis à un régime de travail spécifique en application de dispositions légales ou de dispositions conventionnelles prévoyant cette exclusion.
- Les salariés détachés auprès d'une autre entreprise.

Les salariés embauchés à temps réduit ou à temps complet souhaitant modifier leur régime de travail dans le cadre du présent accord pourront en formuler la demande à condition de pouvoir justifier d'un an d'ancienneté.

Les salariés mis à disposition d'une filiale de LCL sont susceptibles de bénéficier du présent chapitre, sous réserve que celui-ci soit compatible avec l'organisation du travail de la filiale et les fonctions qu'ils exercent.



## **Article II – Modalités d’application et d’organisation du temps réduit**

### Article II-1 – Demande : délai de prévenance et formalités

Sous réserve des dispositions relatives au passage ou retour à un forfait de référence ou au forfait initial, les cadres en forfait jours peuvent demander à travailler sur la base d'un forfait jours réduit ou modifier leur forfait jours réduit dans les conditions prévues à l'article II-5 et II-6 du présent chapitre, selon les modalités et délais mentionnés à l'article II-7 du présent chapitre.

Ils doivent en faire la demande auprès de leur hiérarchie, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La hiérarchie doit répondre selon les mêmes modalités dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la demande du salarié.

Le refus de la hiérarchie d'accéder à la demande doit être fondé sur des raisons objectives, liées notamment à l'incompatibilité du régime de travail demandé avec les fonctions et responsabilités exercées par le salarié.

### Article II-2 - Demandes concomitantes

Si plusieurs demandes de temps réduit sont formulées de manière concomitante au sein d'une même unité, et qu'il ne peut y être répondu favorablement sans remettre en cause l'organisation ou le fonctionnement de ladite unité, un ordre de priorité sera établi par la hiérarchie qui tiendra compte de la situation personnelle des salariés demandeurs.

### Article II-3 – Affectation

L'affectation du collaborateur est d'abord recherchée dans le poste qu'il occupe si le régime de travail sur la base du forfait jours réduit demandé est compatible avec ses fonctions et l'organisation de l'unité. A défaut, un poste sera recherché dans un emploi équivalent ou ressortissant de la catégorie des cadres en forfait jours.

### Article II-4 – Durée de la période du travail à temps réduit

L'exercice d'une activité à temps réduit peut être convenu entre LCL et le salarié :

- Soit pour une durée indéterminée;
- Soit pour une durée déterminée qui ne saurait, en toute hypothèse, être inférieure à un an : la période de travail à temps réduit sera déterminée par année entière.

L'entrée dans le régime de temps réduit ou sa modification s'effectuera en principe le premier jour d'un mois et la sortie en fin d'un mois.

### Article II-5 - Régimes de travail sur la base d'un forfait jours réduit

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'activité sur la base d'un forfait jours réduit peut s'exercer selon les régimes suivants :

h  
-  
TU  
3A  
5

Pour les cadres dont la durée quotidienne du travail ne peut être prédéterminée au sens de l'article 1.3 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000, quatre types de forfaits réduits sont ouverts :

- 190 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 21 Jours Libérés
- 169 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 42 Jours Libérés
- 127 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 84 Jours Libérés
- 106 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 105 Jours Libérés.

Pour les cadres supérieurs au sens de l'article 1.2 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000, quatre types de forfaits réduits sont ouverts :

- 194 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 21 Jours Libérés
- 172 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 43 Jours Libérés
- 129 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 86 Jours Libérés
- 108 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 107 Jours Libérés

Pour les cadres dirigeants au sens de l'article 1.1 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000, quatre types de forfaits réduits sont ouverts :

- 196 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 22 Jours Libérés
- 174 jours travaillés par an laissant ainsi au salarié le bénéfice de 44 Jours Libérés
- 131 jours travaillés par an laissant ainsi au salarié le bénéfice de 87 Jours Libérés
- 109 jours travaillés par an, laissant ainsi au salarié le bénéfice de 109 Jours Libérés

Les nombres de jours des forfaits réduits et de Jours Libérés indiqués dans cet article résultent de la valeur, au jour de la signature du présent accord, des forfaits de référence<sup>3</sup>. Dans la mesure où le nombre de jours libérés s'obtient par différence entre le forfait de référence et le forfait réduit, toute modification de la valeur des forfaits de référence entraînera de plein droit celle des forfaits réduits et du nombre de Jours Libérés.

#### Article II-6- Formules de répartition du forfait jours réduit

La répartition du forfait jours réduit est définie, de manière prévisionnelle, sur une base hebdomadaire ou mensuelle, par journée ou demi-journées.

Afin de s'inscrire dans une telle répartition, le salarié aura à sa disposition divers types de jours de repos (Jours Libérés, jours de RTT, jours de congés annuel etc. ...)

3

- 211 jours pour un cadre dont la durée quotidienne du travail ne peut être prédéterminée au sens de l'article 1.3 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000.

- 215 jours pour les cadres supérieurs au sens de l'article 1.2 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000

- 218 jours pour les cadres dirigeants au sens de l'article 1.1 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000

lh  
ac  
6 34

Répartition hebdomadaire :

Pour les forfaits réduits de 127, 129 ou 131 jours : 3 jours travaillés par semaine dont au moins 2 jours consécutifs,

Pour les forfaits réduits de 169, 172, ou 174 jours : 1 jour par semaine non travaillé ou 2 demi-journées non travaillées par semaine.

Pour les forfaits réduits de 190, 194 ou 196 jours : 1 demi-journée non travaillée par semaine,

Pour les forfaits réduits de 106, 108 ou 109 jours : Deux journées et demi (2,5) non travaillées par semaine.

Répartition mensuelle :

Pour les forfaits réduits de 106, 108 ou 109 jours : une semaine sur deux non travaillée, ou alternance d'une semaine avec deux jours consécutifs travaillés et d'une autre semaine avec trois jours consécutifs travaillés,

Pour les forfaits réduits de 169, 172, ou 174 jours : alternance de 4 semaines travaillées et une semaine non travaillée,

Pour les forfaits réduits de 190, 194 ou 196 jours : un jour non travaillé toutes les deux semaines.

#### Article II-7 - Modification de la répartition du temps de travail

##### *Article II-7-1 Modification ponctuelle du positionnement des Jours Libérés*

Compte tenu de l'autonomie dans la gestion de leur emploi du temps, les cadres au forfait jours réduit doivent bénéficier d'une certaine souplesse dans la gestion de leur forfait jours réduit.

a/ Ainsi, à condition de respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, et d'obtenir l'accord de leur responsable hiérarchique, ces salariés peuvent modifier ponctuellement le positionnement de leurs Jours Libérés.

Le responsable hiérarchique peut refuser cette modification si celle-ci est incompatible avec l'organisation de l'activité professionnelle du salarié compte tenu de ses fonctions.

b/ Pour des raisons liées à l'organisation de l'activité et compte tenu des fonctions du salarié en forfait jours réduit, le responsable hiérarchique peut lui demander de modifier ponctuellement le positionnement de ses Jours Libérés, en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Le salarié peut s'opposer à cette demande en cas d'obligations familiales ou professionnelles (cumul emploi) impérieuses.

c/ Dans les deux cas, la modification conduit à un repositionnement des Jours Libérés non pris selon les modalités pratiques en vigueur dans l'entreprise au moment du report.

Les Jours Libérés doivent être pris au cours de l'année civile et ne pourront en aucun cas être affectés au Compte Epargne Temps, reportés sur l'année civile suivante ou indemnisés.

Ces modifications ponctuelles doivent être modérées et ne peuvent avoir pour conséquence de dénaturer la répartition retenue. Aussi, sauf situation exceptionnelle :

- le salarié ne pourra pas accoler plus de 2 Jours Libérés reportés,
- les Jours Libérés reportés devront impérativement être repositionnés au cours des 30 jours qui suivent

  
7 BA

*Article II-7-2 Modification permanente de la répartition du forfait jours réduit*

Toute demande de modification permanente de la répartition prévisionnelle du forfait jours réduit devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, trois mois avant sa prise d'effet.

Le refus de la hiérarchie d'accéder à la demande doit être fondé sur des raisons objectives, liées à l'incompatibilité du régime de travail demandé avec les fonctions et responsabilités exercées par le salarié.

Article II -8 - Cumuls d'emplois

L'exercice de plusieurs emplois salariés est autorisé, sauf clause d'exclusivité figurant sur l'un des contrats de travail du salarié ou dispositions spécifiques résultant de la loi ou du règlement intérieur de LCL.

Le salarié est tenu pendant toute la durée de son contrat, à une obligation de fidélité, de loyauté, de discrétion professionnelle et de non concurrence à l'égard de LCL.

Le cumul des emplois, lorsqu'il est permis, ne doit pas avoir pour effet de porter la durée totale de son travail au-delà des limites fixées par la loi.

Article II-9 - Passage ou retour à un forfait de référence<sup>4</sup> ou retour au forfait initial

➤ Salarié à temps réduit pour une durée indéterminée

Le salarié qui souhaite passer ou revenir à un forfait de référence ou revenir à son forfait temps réduit initial devra en faire la demande auprès de sa hiérarchie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Le passage ou le retour au forfait de référence ou le retour au forfait initial interviendra dans un délai maximum de six mois à compter de la réception de la demande par sa hiérarchie.

➤ Salarié à temps réduit pour une période déterminée

Le salarié retrouve son forfait initial (forfait de référence ou forfait réduit) au terme de ladite période.

Si le forfait initial est un forfait à temps réduit, et que le salarié souhaite passer au forfait de référence au terme de sa période de travail à temps réduit, il devra en faire la demande par lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres et contre décharge, au moins 6 mois avant l'échéance du terme de sa période de travail à temps réduit.

---

<sup>4</sup> - 211 jours pour un cadre dont la durée quotidienne du travail ne peut être prédéterminée au sens de l'article 1.3 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000.

- 215 jours pour les cadres supérieurs au sens de l'article 1.2 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000

- 218 jours pour les cadres dirigeants au sens de l'article 1.1 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000

h  
✓  
AR  
8  
BA

- Retour par anticipation au forfait initial (forfait de référence ou temps réduit) ou passage au forfait de référence

Le salarié à temps réduit, pour une durée déterminée ou indéterminée, peut demander à augmenter le nombre de jours de son forfait, dans les cas suivants :

- situation officielle de surendettement ;
- séparation de corps, rupture de PACS, séparation du concubin notoire ou divorce ;
- perte involontaire de l'emploi, décès ou invalidité du conjoint, concubin notoire ou cosignataire de PACS.

D'autres événements ayant une grave répercussion sur les ressources du collaborateur pourront être examinés localement au cas par cas.

La demande motivée du salarié doit être formulée auprès de sa hiérarchie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge. Le retour au forfait de référence ou au forfait initial interviendra dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande.

- Modalités d'application

Le salarié sera affecté de préférence dans l'emploi occupé ou à défaut dans un emploi équivalent ou ressortissant de sa catégorie professionnelle.

Lorsque le contrat de travail est suspendu, le nouveau régime de travail sera effectif à la date de reprise d'activité du salarié.

Pour l'application des dispositions du présent article, le forfait initial est le dernier régime de travail à durée indéterminée dont a bénéficié le salarié.

Le retour au forfait réduit initial ou le passage au forfait de référence est réalisé pour une durée indéterminée.

#### Article II-10 - Cotisations d'assurance vieillesse

Les salariés en forfait jours réduit ont la possibilité, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, de maintenir l'assiette de leur cotisations d'assurance vieillesse sur les bases d'une activité correspondant au forfait de référence.

GE  
OC  
BA

## Chapitre II – Dispositions spécifiques - le forfait jours réduit pour raisons familiales

### Article I : Champ d'application

#### Article I-1 – Principes

LCL donne la possibilité aux salariés en forfait jours qui le souhaitent de bénéficier d'une réduction de leur temps de travail répartie sur l'année, sous la forme d'une ou de plusieurs semaines civiles libérées, afin de répondre aux besoins de sa vie familiale.

#### Article I-2 – Bénéficiaires

Ce dispositif est ouvert aux salariés visés à l'article I-2 du chapitre 1 du présent accord, justifiant sur l'honneur de la nécessité de bénéficier de périodes de repos afin de répondre aux besoins de leur vie familiale.

Ces besoins doivent concerner les enfants du collaborateur, ou ceux dont il a la charge, ses ascendants et descendants directs jusqu'au second degré, ses frères et sœurs ; ou ceux de son conjoint, de son concubin notoire ou du cosignataire d'un PACS ; ou le conjoint, le concubin notoire ou le cosignataire du PACS.

### Article II – Modalités d'application et d'organisation du temps réduit

#### Article II- 1 - Modalités de demande d'un temps réduit pour raisons familiales

Les bénéficiaires peuvent demander à travailler à temps réduit pour raisons familiales selon les modalités et délais prévus au chapitre I, article II – 1.

Leur affectation sera déterminée dans les conditions prévues au chapitre I, article II – 3.

En cas de demandes concomitantes, les dispositions mentionnées au chapitre I, article II – 2 sont applicables.

#### Article II-2 - Régimes de travail

Les salariés demandant un forfait jours réduit pour raisons familiales bénéficient de semaines civiles entières libérées.

Les formules proposées sont les suivantes :

- 5 semaines libérées, ce qui correspond à un forfait annuel de :
  - 186 jours travaillés, pour les cadres dont la durée quotidienne du travail ne peut être prédéterminée au sens de l'article 1.3 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000.

M JC  
10 307

- 190 jours travaillés pour les cadres supérieurs au sens de l'article 1.2 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000.

- 193 jours travaillés, pour les cadres dirigeants au sens de l'article 1.1 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000.

• 10 semaines libérées, ce qui correspond à un forfait annuel de :

- 161 jours travaillés pour les cadres dont la durée quotidienne du travail ne peut être prédéterminée au sens de l'article 1.3 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000.

- 165 jours travaillés, pour les cadres supérieurs au sens de l'article 1.2 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000.

- 167 jours travaillés, pour les cadres dirigeants au sens de l'article 1.1 du chapitre VI de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000.

### Article II-3 Répartition et organisation de la durée du travail

#### *Art II-3-1 Répartition de la durée du travail*

Ce régime de temps réduit s'articule en périodes travaillées et non travaillées sous forme de semaines civiles entières.

#### *Art. II-3 2 - Organisation du travail*

Un calendrier prévisionnel annuel des semaines non travaillées est établi en fonction des besoins du salarié, tout en respectant les modalités ci-dessous définies.

➤ Vacances scolaires d'été (Juillet - Août)

Le nombre de semaines libérées au titre du temps réduit et les congés et repos d'autres natures qui peuvent y être accolés ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée totale non travaillée au-delà de cinq semaines, durant cette période.

➤ Autres périodes

Fixation libre de semaines civiles isolées ou consécutives.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.

## Chapitre III – Validité de l'accord

### Article I : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord rentre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il est conclu à durée indéterminée.

Conformément aux articles L 2222-3, L2261-7 et L 2261-8 du code du travail, chaque partie signataire ou adhérente au présent accord peut en demander la révision selon les modalités suivantes : La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires ou adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande de révision devra préciser la ou les dispositions concernées. Les parties engageront alors une négociation dans un délai de trois mois suivants la réception de la demande de révision.

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

Cet accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article II : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé par LCL en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil et en deux exemplaires dont un sous forme électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Créteil conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du Code du travail.

Fait à Villejuif, le 16/12/2013

- Pour LCL Le Crédit Lyonnais



- Pour les organisations syndicales

Pour la C.F.D.T.



Pour F.O.

Pour la C.G.T.

Pour le S.N.B.

