

Accord sur le Conseil de Discipline National du 12.07.13

Préambule

Les parties signataires constatent les difficultés de fonctionnement du dispositif mis en place fin 1994. Toutefois, à l'instar des pratiques observées dans l'ensemble de la profession bancaire, elles sont soucieuses de conserver pour les salariés de la branche Caisse d'Épargne une instance paritaire d'examen de leur situation en cas de licenciement pour motif disciplinaire (hors cas de faute lourde) et de rétrogradation.

Après plusieurs réunions de négociation, les parties signataires se sont mises d'accord pour rénover l'instance paritaire disciplinaire appelée « Conseil de Discipline National », ci-après dénommé CDN.

En conséquence, elles sont convenues de ce qui suit : l'ensemble des dispositifs antérieurs (accords collectifs / usages / règles / engagements unilatéraux etc.) relatifs au CDN (mise en place, organisation, référence etc.) est supprimé.

A compter de la mise en œuvre du présent accord, seules les dispositions ci-dessous seront applicables.

PARTIE 1 : LA SAISINE DU CDN

➤ Article 1 : Les cas de saisine

Le salarié a la possibilité de saisir le CDN en cas de projet de rétrogradation ou de projet de licenciement pour motif disciplinaire envisagé à son encontre par son employeur. Le projet de licenciement pour faute lourde n'est pas visé par le présent accord.

Le CDN est alors chargé de formuler un avis.

➤ Article 2 : Modalités de saisine

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent l'entretien préalable (que le salarié se soit présenté ou non), l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), de sa volonté de poursuivre une procédure de licenciement pour motif disciplinaire (hors faute lourde) ou de rétrogradation et indique expressément la possibilité pour le salarié de saisir le CDN, le délai de

saisine et les modalités de celle-ci. Il lui rappelle également qu'à défaut de saisine, dans le délai imparti et dans le respect des modalités de celle-ci ou si le salarié indique expressément ne pas vouloir saisir le CDN, il pourra poursuivre la procédure de licenciement ou de rétrogradation engagée.

La saisine du CDN intervient sous la forme d'une LRAR envoyée par le salarié au secrétariat du CDN, avec copie à l'employeur.

Le salarié dispose d'un délai de **5** jours ouvrables, à compter de la première présentation du courrier de l'employeur, lui confirmant le projet de licenciement pour motif disciplinaire ou rétrogradation, pour saisir le CDN.

La saisine est accompagnée du courrier de l'employeur.

PARTIE 2 : LE FONCTIONNEMENT DU CDN

➤ Article 3: Convocation devant le CDN

Le secrétariat, assuré par l'organe central, examine la conformité de la saisine et fixe la date de la réunion. Il convoque les parties par LRAR ou par courriel dès lors que ce dernier permet l'obtention d'un accusé de réception.

➤ Article 4 : Procédure devant le CDN

L'employeur envoie ses éléments écrits au CDN, copie salarié, dans un délai de **8** jours calendaires à compter de la première présentation du courrier de saisine du salarié ; cet envoi intervient sous la forme d'une LRAR au salarié et peut être réalisé par courrier ou par courriel au secrétariat du CDN dès lors que ce dernier permet l'obtention d'un accusé de réception.

A compter de la date de réception de la saisine du CDN par le secrétariat de l'organe central, le salarié dispose de 15 jours calendaires pour transmettre ses éventuels éléments écrits au CDN, copie employeur ; ces envois sont réalisés par LRAR.

Toute procédure judiciaire, concernant le même dossier, engagée par le salarié avant que le CDN n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

Le secrétariat envoie les dossiers à l'ensemble des membres du CDN convoqués, au minimum 6 jours calendaires avant la réunion. Cet envoi peut être réalisé par courrier ou par courriel dès lors que ce dernier permet l'obtention d'un accusé de réception.

➤ Article 5 : Réunion du CDN

L'absence du demandeur à la réunion ne fait pas obstacle à la tenue de la réunion.

Le salarié peut être assisté d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise de la branche.

L'employeur est représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La parité est respectée dès lors que chaque délégation est représentée par au moins deux membres.

➤ **Article 6 : Avis du CDN**

A l'issue de la réunion, le CDN rend soit un avis commun, soit un avis par délégation.

Chaque délégation élabore son avis à huis clos.

Cet avis doit être formulé hors de la présence du salarié.

Une fois cet avis retranscrit par le secrétariat du CDN, il est communiqué par LRAR au salarié et par courriel à l'employeur, lequel notifie sa décision au salarié.

En cas de notification d'une rétrogradation par l'employeur et de refus de la rétrogradation par le salarié, le CDN ne peut être saisi dans le cadre d'un projet de licenciement pour motif disciplinaire portant sur l'examen des mêmes faits.

PARTIE 3 : LA COMPOSITION DU CDN

➤ **Article 7 : Composition du CDN**

Le CDN est composé de deux délégations, constituées comme suit :

- I- Les parties constatent que les mandats en cours des membres titulaires et suppléants courent jusqu'au 23 juin 2014.
En conséquence, et jusqu'à cette date, la composition du CDN est inchangée.

II- A compter du 24 juin 2014, la nouvelle composition du CDN est la suivante :

1- Membres représentant les salariés

Neuf membres représentent les salariés.

Après attribution d'un siège à chaque organisation syndicale représentative, les sièges restant sont répartis entre les organisations syndicales sur la base des résultats en nombre de voix recueillies au 1^{er} tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégations unique du personnel, ou à

défaut délégués du personnel des entreprises de la branche, en application de la règle de la plus forte moyenne.

Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés lors de la mesure d'audience des organisations syndicales dans la branche.

Pour le premier cycle d'application de ce texte, le nombre de sièges est calculé à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions et ce, pour la durée restant à courir jusqu'à la prochaine mesure d'audience des organisations syndicales dans la branche.

Ces membres sont désignés par les organisations syndicales pour une durée équivalente à celle de la mesure d'audience dans la branche.

Cette désignation se fait parmi les salariés des entreprises de la branche.

Les mandats de ces membres prennent fin de façon anticipée par la démission du mandat de membre de CDN ou de façon automatique, par la perte de la qualité de salarié d'une entreprise de la branche.

Tout remplacement définitif d'un membre nécessite une nouvelle désignation par l'organisation syndicale qui avait procédé à la première désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

2- Membres représentant les employeurs

L'organe central établit annuellement une liste de membres représentant les employeurs.

Cette liste est communiquée aux organisations syndicales ayant des membres représentant les salariés au CDN.

➤ Article 8 : Composition des délégations à chaque réunion

Trois membres issus de la liste employeur sont désignés par l'organe central pour chaque réunion.

La délégation salariale est composée de trois membres.

La parité est respectée dès lors que la réunion se tient en présence de deux membres minimum par délégation.

Aucune des deux délégations ne peut comprendre de membres appartenant à l'entreprise dont relève le salarié qui a saisi l'instance.

Pour chaque réunion de CDN le secrétariat appelle les membres de la délégation salariale par ordre alphabétique, jusqu'à ce que la délégation soit complète ; pour la

réunion suivante, l'appel par ordre alphabétique se fait à compter du nom du dernier membre retenu à la réunion précédente.

La présidence du CDN revient alternativement à chaque délégation. Les années paires, elle est assurée par un représentant des employeurs. Les années impaires par un représentant du personnel.

Le secrétaire du CDN assiste aux réunions.

Chaque participant est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des éléments confidentiels nécessaires à l'examen du dossier.

PARTIE 4 : TEXTES SUPPRIMES

➤ Article 9 –Textes supprimés

Statut du personnel : articles 39-40-41-47-50

Accord CPN du 07 février 1985

Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994

Dans l'article 2 : conditions d'intervention de la Commission Paritaire Nationale, le point 5 (Partage de voix en CDN) et le paragraphe 2.2.3 (« Partage des voix au CDN »)

Dans le paragraphe 2.2.6., la référence à l'article 2.2.3

L'article 4 « Conditions d'intervention du CDN »

Accord relatif à la composition du CDN du 10 mars 1995

Avenant modifiant l'article 4-1 et l'alinéa 2 de l'accord sur les instances paritaires du 22 décembre 1994 du 28 février 2001

PARTIE 5 : DISPOSITIONS FINALES

➤ Article 10 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 01^{er} octobre 2013.

Les saisines réceptionnées par le secrétariat du CDN avant cette date seront traitées selon les modalités antérieures au présent accord.

➤ **Article 11 – Demande de révision et dénonciation**

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.2261-7 du code du travail.

Cette demande doit être notifiée aux autres signataires ; elle doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

➤ **Article 12 – Dépôt de l'accord**

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT

le syndicat CFTC

le syndicat SNP-FO

le syndicat SNE-CGC

le syndicat Unifié-UNSA