

**ACCORD PORTANT CREATION  
D'UNE " COMMISSION DE RECOURS " DISCIPLINAIRE**

Entre,

Le Crédit Lyonnais	représenté par Monsieur Philippe WATTIER Responsable de la Direction des Relations Humaines et Sociales du Groupe
--------------------	---

et

la C.F.D.T.	représentée par Monsieur Patrick MORY Délégué Syndical National
-------------	--

la C.F.T.C.	représentée par Monsieur Jean-Pierre BEFFRE Délégué Syndical National
-------------	--

la C.G.T.	représentée par Monsieur Patrick LICHOU Délégué Syndical national
-----------	--

F.O.	représentée par Monsieur Serge LEGAGNOA Délégué Syndical National
------	--

le S.N.B.	représenté par Monsieur Fernand VIDIS Délégué Syndical National
-----------	--

## **PREAMBULE**

Dans un souci de protection des droits des salariés, la convention collective de la Banque, définit les sanctions applicables en cas de faute et renforce les garanties déjà apportées par le code du travail dans le domaine des droits de la défense, en prévoyant pour les sanctions les plus graves, des possibilités de recours à des instances paritaires chargées de donner un avis sur la mesure disciplinaire dont fait l'objet le salarié.

Le dispositif mis en place prévoit désormais que la procédure de recours peut être directement exercée par le salarié, soit au niveau de l'instance de branche, soit au niveau de l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'une commission de recours interne en application d'un accord d'entreprise.

Compte tenu de ce qui précède et considérant que le maintien d'une voie de recours interne adaptée aux spécificités du Crédit Lyonnais est de nature à prendre en compte les intérêts des salariés, les parties signataires conviennent d'instituer une commission de recours disciplinaire propre à l'entreprise.

La commission de recours ainsi créée a vocation à examiner le bien fondé et à émettre un avis sur les licenciements disciplinaires ou les mesures de rétrogradation impliquant un changement de poste notifiés à compter de la signature du présent accord. De ce fait, les sanctions notifiées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la signature de l'accord relèveront de la seule procédure de recours instituée au niveau de la branche.

## **Article 1. COMPOSITION DE LA COMMISSION DE RECOURS**

**1.1.** La commission de recours est une instance paritaire comportant deux collèges: un collège techniciens et un collège cadres.

Chaque collège est composé de dix membres titulaires faisant partie du personnel de l'entreprise.

- la délégation représentant la Direction comprend cinq membres désignés par celle-ci.

- la délégation du personnel est composée de cinq membres désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle représentées dans l'entreprise, à raison d'un membre par organisation syndicale.

**1.2.** Toutefois, si le nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle représentées dans l'entreprise venait à changer, les parties signataires du présent accord conviennent d'adapter à due concurrence le nombre des membres composant les délégations définies au paragraphe précédent.

**1.3.** La Direction désigne le Président de la commission de recours parmi les membres de la délégation patronale pour une durée minimale d'un an. Néanmoins, en cas d'empêchement momentané du Président, la Direction peut désigner parmi les autres membres de la délégation patronale un Président de séance afin de permettre à la commission de siéger dans les délais.

## **Article 2. DESIGNATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE RECOURS**

### **2.1. Modalités de désignation des membres titulaires par les organisations syndicales**

Dès la signature du présent accord, les organisations syndicales font connaître à la Direction par courrier les noms des membres titulaires qu'elles désignent au sein de chaque collège de la commission de recours. Les membres ainsi désignés doivent appartenir au dit collège.

### **2.2. Modalités de désignation des membres suppléants par les organisations syndicales**

En outre, au sein de chacun des collèges, chaque organisation syndicale désigne un membre suppléant qui n'est appelé à siéger qu'en cas d'absence ou d'indisponibilité du membre titulaire. Les membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Le suppléant se substitue au titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou, le cas échéant, jusqu'à ce qu'un nouveau titulaire soit désigné par l'organisation syndicale.

### **2.3. Modalités de désignation des représentants de la Direction**

**2.3.1.** Les cinq membres désignés par la Direction appartiennent à la catégorie des cadres hors classification. Ils sont appelés à siéger quelle que soit la catégorie du salarié qui demande la réunion de la commission de recours. Toute personne ayant participé au processus de sanction du salarié auteur de la saisine ne peut être désignée par la Direction.

**2.3.2.** Avant chaque réunion de la commission, la Direction désigne les membres de la délégation patronale appelés à siéger, à partir d'une liste préalablement établie qui est portée à la connaissance des organisations syndicales. Cette liste, composée d'une vingtaine de membres environ, peut être révisée chaque année.

## **Article 3. DUREE DES MANDATS**

Le mandat des membres de la délégation du personnel prend fin dans l'un des cas suivants :

- remplacement par un autre salarié sur décision du syndicat auteur de la désignation
- fin du contrat de travail
- démission du mandat

Tout changement de désignation ne peut avoir pour effet de reporter la date de réunion de la commission de recours.

## **Article 4. CONDITIONS DE SAISINE ET EFFET DU RECOURS**

### **4.1. Conditions de saisine**

**4.1.1.** Seuls le licenciement pour motif disciplinaire et la mesure de rétrogradation impliquant un changement de poste notifiés à compter de la signature du présent accord sont susceptibles d'être portés devant la commission de recours.

**4.1.2.** Le salarié dispose d'un délai de huit jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre de notification du licenciement pour motif disciplinaire ou de la rétrogradation pour saisir, s'il le souhaite, la commission de recours. La saisine se fait par lettre recommandée ou lettre remise en mains propres au hiérarchique auteur de la sanction.

**4.1.3.** Cette commission dispose d'un mois suivant sa saisine pour rendre un avis sur la mesure de sanction prononcée dans les conditions fixées à l'article 6 du présent accord.

## **4.2. Effet du recours**

**4.2.1.** La saisine de la commission de recours a un effet suspensif sur la mesure de licenciement ou de rétrogradation notifiée, sauf si le salarié fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde.

**4.2.2.** Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la commission de recours n'ait rendu un avis met fin définitivement à la procédure de recours.

**4.2.3.** Le recours est exclusif du droit de saisir la commission paritaire de la banque créée au niveau de la profession, conformément à l'article 27-1 de la convention collective de la banque.

## **Article 5. MODALITES D'EXAMEN DES DOSSIERS**

### **5.1. Information des membres**

**5.1.1.** Afin d'être informé sur la nature des griefs articulés à l'encontre du salarié, chaque membre de la commission de recours reçoit au moins 10 jours calendaires avant la tenue de la réunion un dossier comprenant notamment copie de la lettre de licenciement ou de rétrogradation, les dernières évaluations professionnelles, les rapports établis le cas échéant par l'Audit Vérification et l'Inspection Générale, les pièces justificatives se rapportant aux faits reprochés et les courriers échangés entre le salarié et sa hiérarchie. Dans les mêmes délais, un dossier identique est transmis au salarié et à son défenseur.

**5.1.2.** Les membres de la commission pourront avant la réunion de l'instance, consulter, le cas échéant, sur le lieu de la réunion toutes les pièces complémentaires se rapportant à la sanction.

**5.1.3.** Chaque membre de la délégation du personnel amené à siéger ainsi que le défenseur du salarié disposent d'un crédit d'heures d'une demi journée pour prendre connaissance du dossier transmis et préparer la réunion de la commission de recours. En outre, leurs frais de déplacement pour se rendre à la réunion sont pris en charge par la D.R.H.G. sur présentation de justificatifs selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

**5.1.4.** En concertation avec le Président, la délégation du personnel a la possibilité de désigner un de ses membres pour enquêter. Celui-ci peut se faire accompagner par le défenseur du salarié. Leurs frais de déplacement sont pris en charge dans les mêmes conditions que celles énoncées au paragraphe précédent.

Les modalités et la durée de l'enquête sont déterminées par le Président au vu des demandes formulées par la délégation du personnel.

## **5.2. Confidentialité**

Les membres de la commission sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations qu'ils reçoivent à l'occasion de l'examen du recours formé par le salarié.

## **Article 6. DELIBERATIONS DE LA COMMISSION DE RECOURS**

**6.1.** En principe, seuls les membres du collège dont relève le salarié qui a saisi la commission de recours peuvent participer aux séances. Toutefois, un représentant de la D.R.H.G. chargé d'apporter un appui technique au Président peut assister aux séances de la commission sans prendre part aux débats. Ce représentant n'a pas voix délibérative.

**6.2.** Le salarié peut se faire assister ou représenter par un défenseur de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise, après en avoir informé préalablement le Président de la commission.

**6.3.** Lorsqu'ils l'estiment nécessaire, les membres de la commission de recours ont la possibilité d'auditionner le hiérarchique auteur de la notification de la sanction, pour recueillir ses explications.

**6.4.** La commission de recours formule un avis sur la mesure de licenciement ou de rétrogradation sous forme d'un vote à bulletin secret des membres présents à la majorité des suffrages valablement exprimés, hors de la présence du salarié ou de son défenseur. Néanmoins, chaque membre de la délégation du personnel pourra demander à joindre à son vote les explications qu'il estime devoir apporter. En tant que membre de la commission de recours, le Président participe au vote, mais sa voix n'est pas prépondérante.

**6.5.** Afin de respecter la règle du paritarisme, lorsque pour une raison quelconque la délégation représentant le personnel n'est pas au complet, le Président réduit à due concurrence le nombre de représentants de la Direction appelés à participer au vote. Toutefois, lors de la première séance, la commission ne peut valablement délibérer que si la délégation du personnel est représentée par au moins quatre membres. Si tel n'est pas le cas, la Direction doit réunir à nouveau la commission dans les plus brefs délais pour lui permettre de donner un avis quelque soit le nombre des présents.

**6.6.** Les résultats de ce vote sont immédiatement communiqués verbalement par le Président à l'ensemble des membres de la commission de recours qui se sont réunis, ainsi qu'au salarié et à son représentant.

**6.7.** Dans les jours qui suivent la séance, l'avis est transmis par écrit à chaque membre de la commission concernée en faisant apparaître le décompte des voix et le cas échéant, les commentaires qui y sont annexés. Une copie de cet avis est alors notifiée au salarié qui peut, le cas échéant, s'en servir à toutes fins judiciaires.

**6.8.** En cas d'avis défavorable ou partagé de la commission de recours, la Direction doit examiner l'opportunité de se ranger à cet avis en n'appliquant pas la sanction notifiée ou en lui substituant une sanction de niveau inférieur. Néanmoins, lorsque la Direction estime ne pouvoir se ranger à l'avis de la commission, elle conserve la faculté d'appliquer la mesure

de licenciement ou de rétrogradation initialement notifiée.

**6.9.** Les suites données à l'avis émis par la commission de recours font l'objet d'une information à chacun des membres ayant siégé.

### **Article 7. DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut à tout moment être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un délai de préavis de 3 mois.

Les modalités et les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent au terme d'un délai de deux ans de se rencontrer, sur l'initiative de la Direction du Crédit Lyonnais, afin de procéder à un bilan du fonctionnement de la commission de recours et d'examiner l'opportunité d'y apporter des aménagements.

### **Article 8. DEPOT**

Le présent accord sera déposé par le CREDIT LYONNAIS SA en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris, le 3 mars 2000

Pour le CREDIT LYONNAIS

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour F.O.

Pour le S.N.B.