

Avenant à la convention collective banque populaire du 15 juin 2015

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu la Convention collective de la branche Banque Populaire le 15 juin 2015. Depuis la signature de cette convention, plusieurs avenants ont été signés. Cependant, les réformes du Code du travail intervenues ont impacté certaines dispositions prévues au sein de la Convention collective.

A la suite d'une demande d'actualisation de la Convention collective par les organisations syndicales de la branche, un atelier de travail a été organisé afin d'échanger sur les pistes permettant de prendre en compte l'évolution du droit du travail. Lors de ce dernier, les organisations syndicales ont émis, en complément, plusieurs demandes dans le but de renforcer le dialogue social au niveau de la branche.

Ainsi, au-delà de la simple mise en conformité avec le Code du travail, les partenaires sociaux souhaitent améliorer certaines dispositions applicables au droit syndical de branche ainsi qu'à l'encadrement des procédures disciplinaires.

Article 1 – Objet

Le présent avenant a pour objet de prendre en compte les différentes évolutions législatives et de revoir certaines dispositions relatives au droit syndical de branche et à l'encadrement des procédures disciplinaires.

Article 2 – Dispositions applicables à la commission de recours

A l'article 6.5.1 intitulé « Modalités de la saisine », le premier paragraphe est remplacé par les dispositions suivantes : « *Cette saisine s'effectue par lettre recommandée, avec accusé de réception, auprès du secrétariat de l'instance de recours, copie employeur, dans un délai de cinq jours calendaires à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement pour faute ou de la rétrogradation impliquant un changement de poste. Lorsque la fin du délai correspond à un jour non ouvrable, l'échéance est reportée au premier jour ouvrable suivant.* »

A l'article 6.5.3 intitulé « Fonctionnement de l'instance de recours » est ajoutée, après le second paragraphe, la phrase suivante : « *Les deux délégations, patronale et syndicale, peuvent opter pour une participation à distance à la commission de recours en cas d'impossibilité de se déplacer.* »

Au dernier paragraphe, les termes « des présents » sont supprimés.

Article 3 – Dispositions applicables au droit syndical de Branche

Article 3.1 Contingent annuel d'heures de délégation

A l'article 7.2.2, le contingent annuel fixe et global alloué aux Organisations Syndicales Représentatives passe de 4.000 heures à 14.000 heures. En outre, cette répartition s'effectuera au bénéfice de 14 personnes au lieu de 5 précédemment.

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3.2 Contingent instances syndicales

L'article 7.2.3.2.1 intitulé « Calcul du contingent par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et de l'entreprise » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 7.2.3.2.1. - Calcul du contingent par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et de l'entreprise

Ce contingent, attribué par le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B, est calculé au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif (correspondant à l'indicateur 1.1.1 du bilan social) au 31 décembre de l'année précédente selon le barème suivant :

- *Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 1000 salariés : 10 jours*
- *Pour les entreprises dont l'effectif est entre 1001 et 1500 : 15 jours*
- *Pour les entreprises dont l'effectif est entre 1501 et 2000 : 20 jours*
- *Pour les entreprises dont l'effectif est entre 2001 et 3000 : 30 jours*
- *Pour les entreprises dont l'effectif est entre 3001 et 4000 : 40 jours*

Au-delà de 4000 salariés, un jour ouvré supplémentaire est accordé par tranche de 100 salariés.

Si l'effectif de la banque se situe entre deux seuils cités ci-dessus, il convient d'accorder à l'organisation syndicale le nombre de jours correspondant au seuil le plus élevé. [Ainsi, à titre d'exemple, 41 jours seront attribués dans une entreprise dont l'effectif est de 4.050 salariés].

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés, pour participer à des instances syndicales.

Toutefois, le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B peut adresser à l'organe central, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 7.2.3.1. Le nombre prévisionnel de jours d'absences par salarié devra être indiqué lors de l'envoi de cette liste, dans la limite du nombre de jours accordé selon le barème ci-dessus.

L'affectation annuelle n'est pas susceptible de modification en cours d'exercice.

Les entreprises sont informées par l'organe central de l'identité de leur(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale ainsi que du nombre de jours d'absences.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés. »

Article 3.3 Situation individuelle des représentants du personnel

L'article 11.2 intitulé « Situation individuelle » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11.2. - Situation individuelle

- *« pour les collaborateurs, dont les cumuls des mandats locaux et au niveau de la Branche, entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail représentant au moins 50 % de leur temps de travail :*
 - *il est procédé, à intervalle régulier, n'excédant pas 5 ans, à un examen particulier effectué par la Direction des Ressources Humaines, de la situation professionnelle des collaborateurs concernés.*
- *pour les collaborateurs, dont les cumuls des mandats locaux et au niveau de la Branche, entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail d'au moins 60 % de leur temps de travail :*
 - *un entretien spécifique, avec la Direction des Ressources Humaines, relatif aux compétences pouvant être mobilisées dans le cadre de l'exercice des mandats sera effectué à minima tous les deux ans. Ces compétences sont intégrées dans la gestion de carrière du collaborateur.*
 - *un examen de l'évolution professionnelle et de la classification du représentant du personnel est fait dans le cadre des entretiens d'évaluation professionnelle, des entretiens professionnels ou lors de l'entretien spécifique cité ci-dessus.*

En cas de difficultés dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la situation individuelle des représentants du personnel, le collaborateur concerné peut saisir directement, ou par l'intermédiaire de son D.S.B., l'organe central qui, après examen de la situation avec toutes les parties intéressées, veille à l'application des modalités prévues à l'article 11.2 ci-dessus. »

Article 4 – Dispositions applicables aux sanctions

A l'article 25 intitulé « Sanctions », est ajouté aux sanctions disciplinaires la mise à pied disciplinaire.

Les termes « ne peut excéder 5ans à compter de la notification » sont remplacés par les termes suivants : « ne peut excéder 3 ans à compter de la notification ».

Article 5 – Dispositions applicables aux institutions représentatives du personnel

Article 5.1 Mise à jour

Les termes « comité d'entreprise », « délégués du personnel » et « comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « comité social et économique » ou « CSE ».

Les termes « comité d'entreprise et d'établissement » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « CSE d'entreprise et d'établissement ».

Les termes « *comité d'entreprise ou d'établissement* » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « *CSE d'entreprise ou d'établissement* ».

Les termes « *comités d'établissement* » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « *CSE d'établissement* ».

Les termes « *ou délégation unique du personnel* », « *ou de la délégation unique du personnel* » et « *ou d'une délégation unique du personnel* » présents dans le texte de la convention collective en sont supprimés.

Les termes « CIE » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « CASCIE ».

L'article 13 intitulé « Délégués du personnel » est supprimé.

Article 5.2 Commission formation

L'article 14.2 intitulé « commission formation » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 14.2. - Commission formation

En l'absence d'accord d'entreprise prévu à l'article L.2315-45 du code du travail, la composition de la commission formation est définie comme suit :

- *un représentant de la direction, assisté, le cas échéant, du responsable de formation ;*
- *des membres représentant le personnel au nombre de :*
 - *3, dans les entreprises ou établissements de 200 à 299 salariés ;*
 - *5, dans les entreprises ou établissements de 300 à 749 salariés ;*
 - *6, dans les entreprises ou établissements de 750 à 999 salariés ;*
 - *7, dans les entreprises ou établissements de 1.000 à 1.999 salariés ;*
 - *8, dans les entreprises ou établissements de 2.000 à 4.999 salariés ;*
 - *9, dans les entreprises ou établissements de 5.000 salariés et plus ;*
 - *Le minimum peut être porté à cinq, dans le cas d'entreprise à comité unique.*

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 2315-45 du code du travail, chaque membre de la commission de formation bénéficie d'un crédit individuel de 4 heures par an.

Une formation, dans le domaine de la formation, est proposée à chaque nouveau membre de la commission formation ou, en l'absence de cette commission, à chaque nouveau membre du CSE.

Dans les entreprises ou établissements employant moins de 300 salariés et disposant d'un CSE, la mise en place d'une telle commission est recommandée. »

Le dernier alinéa de l'article 12.2 intitulé « Crédits d'heures supplémentaires » est supprimé.

Article 5.3 Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

L'article 16 intitulé « Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) » s'intitule désormais « Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) ».

Il est remplacé par les dispositions suivantes : « *Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 300 salariés, une CSSCT est mise en place au sein du comité social et économique.*

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces commissions sont ceux prévus par les accords d'entreprise ou d'établissement qui mettent en place ces commissions.

La formation des représentants du personnel aux CSSCT est assurée, pour les entreprises occupant 300 salariés et plus, dans les conditions fixées à l'article L. 2315-18 du code du travail. Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CSSCT dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Article 6 – Mise jour des références au code du travail

A l'article 14.3, les termes « à l'article L. 2323-62 du code du travail » sont remplacés par « à l'article L. 2312-72 du code du travail ».

A l'article 38, les termes « à l'article L. 6323-5 à 8 du code du travail » sont remplacé par « aux articles L. 6323-6 à 8 du code du travail ». Le terme « OPCA » est remplacé par « OPCO ».

A l'article 42.2 les termes « prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail » sont supprimés.

A l'article 61, les termes « à l'article L. 3142-7 du code du travail » sont remplacés par « à l'article L. 2145-5 du code du travail ». Les termes « selon l'article L. 3142-12 du code du travail » sont remplacés par « selon l'article L. 2145-10 du code du travail ».

A l'article 62, les termes « et L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail » sont remplacés par « et L. 3121-41 à L. 3121-48 du code du travail ».

A l'article 63, les termes « les articles L 3121-34 à 37 et D 3121-19 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 3121-18 et L. 3121-20 du code du travail ». Les termes, « l'article D 3131-3 du code du travail » sont remplacés par « les articles D. 3131-5 et D. 3131-6 du code du travail ».

A l'article 64, les termes « les articles L. 3122-2 et/ou 3121-39 » sont remplacés par « les articles L. 3121-44 et/ou 3121-55 ».

A l'article 65, les termes « de l'article L. 3141-11 du code du travail » sont remplacés par « de l'article L. 3141-10 du code du travail ».

A l'article 66, les termes « de l'article L. 3141-15 du code du travail » sont remplacés par « de l'article L. 3141-14 du code du travail ». Les termes « l'article L. 3141-18 à 20 du code du travail », sont remplacés par « les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail ».

Article 7 – Absences pour évènements familiaux

A l'article 59-1 intitulé « Autorisation d'absence », sont insérées en note de bas de page les dispositions suivantes : « Dans l'hypothèse où le salarié a bénéficié de l'autorisation d'absence de 5 jours à l'occasion de son PACS, il peut prétendre à l'autorisation d'absence de 4 jours prévue par l'article L. 3142-1 du Code du travail en cas de mariage avec le même partenaire »

Article 8 – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9–Clause de suivi

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 10 – Procédure d'extension

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L.2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément qu'en raison de l'absence d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche Banque Populaire, aucune mesure spécifique n'est prévue.

Article 11 – Révision et dénonciation

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 12 – Dépôt et publicité

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 BPCE en double exemplaire, 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 BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 décembre 2023

Pour BPCE

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour le SNB / CFE-CGC

Pour l'UNSA