

**ACCORD D'ETABLISSEMENT RELATIF
A LA MISE EN PLACE D'UN CONSEIL DE DISCIPLINE AU SEIN
DE L'ETABLISSEMENT EST
DE L'UES VEOLIA EAU/GENERALE DES EAUX**

Entre :

La Direction de l'Etablissement EST de l'UES VEOLIA EAU/GENERALE DES EAUX
représentée par M. Serge CAVELIUS, Directeur Régional,

D'une part

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans l'Etablissement :

CGT, représentée par

FO représentée par

C. MARGOT

La CFDT, représentée par **η. DUVAUX**

L'UNSA, représentée par

La CFE/CGC représentée par

D'autre part,

Il est exposé ce qui suit :

Préambule :

Un accord interentreprises a été signé par les partenaires sociaux le 12 novembre 2008.
L'article 2.4, de ce document, concernant le droit disciplinaire stipule qu'un accord
d'Etablissement fixe la composition et les modalités de fonctionnement du conseil de
discipline amené à se réunir en fonction du niveau de sanction envisagé.

Les partenaires sociaux de l'établissement Est de l'UES VEOLIA EAU/GENERALE DES
EAUX, soucieux de décliner localement l'accord national, ont conclu le présent accord
d'Etablissement.

Article 1 :

A compter de la date de signature du présent accord il est mis en place au sein de
l'Etablissement Est de l'UES VEOLIA EAU/GENERALE DES EAUX un conseil de discipline
composé paritairement.

Toutes les autres dispositions en vigueur au titre de statuts, d'accords antérieurs ou de
dispositions du règlement intérieur concernant le conseil de discipline sont annulées et
remplacées par celle du présent accord.

Rc AD

Article 2 :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Etablissement, et signataires du présent accord, désigneront les représentants des salariés comme suit :

-Pour le 1^{er} collège et le 2nd collège au sens du premier tour des élections au Comité d'Etablissement : un représentant titulaire des salariés, et un représentant suppléant, désignés par chaque organisation syndicale ayant présenté des candidats pour les dits collèges au premier tour des élections au Comité d'Etablissement.

Les personnes ainsi désignées pour le 1^{er} collège devront obligatoirement figurer sur la liste électorale du 1^{er} collège au titre des élections mentionnées ci-dessus. De même les personnes désignées au titre du 2nd collège devront figurer obligatoirement sur la liste électorale du 2nd collège au titre de ces mêmes élections.

-Pour le 3^{ème} collège, l'accord interentreprises du 12 novembre 2008 stipule que les salariés dont la classification est supérieure ou égale au niveau 6.1 ne sont pas soumis à la procédure du conseil de discipline, sauf à leur demande expresse. Dans une telle hypothèse il serait alors, spécifiquement, demandé aux organisations syndicales représentatives dans l'Etablissement, et signataires du présent accord, de désigner un représentant qui devra figurer sur les listes électorales du 3^{ème} collège au titre des élections au Comité d'Etablissement.

Article 3 :

La désignation des représentants des salariés au conseil de discipline, pour les 1^{er} et 2nd collèges, est faite pour la durée des mandats au Comité d'Etablissement.

Après chaque élection de cette instance les syndicats procéderont à une nouvelle désignation dans les conditions précisées à l'article précédent.

Si à l'occasion d'une élection un syndicat perdait sa représentativité il ne pourrait plus désigner de représentants au conseil de discipline.

Article 4 :

La désignation des représentants de la Direction est faite en nombre égal à ceux des représentants des salariés par le Directeur Régional.

En cas d'absence de représentants des salariés lors de la réunion d'un conseil de discipline le nombre de représentants de la Direction serait adapté afin de respecter la parité.

Article 5:

Le Directeur Régional convoque et préside le conseil de discipline. Il ne prend pas part aux votes.

Article 6 :

Le conseil de discipline est réuni chaque fois que le niveau de sanction envisagé par la Direction à l'encontre d'un salarié entre dans les points C à F de l'échelle des sanctions fixée par l'article 2.4 de l'accord interentreprises du 12 novembre 2009.

Il s'agit :

- de la mise à pied sans solde pour une durée comprise entre 4 et 14 jours,
- de la mutation par mesure disciplinaire dans le même secteur géographique ou bassin d'emploi au sens de l'accès par les transports en commun et non constitutive d'une modification du contrat de travail,
- de la rétrogradation
- du licenciement.

nc AD

Lorsqu'une sanction prise à l'égard d'un salarié est une mise à pied pour une durée ne dépassant pas trois jours les représentants des salariés au conseil de discipline en seront informés a posteriori.

Article 7 :

Dès lors qu'une sanction est envisagée le salarié concerné sera, dans un premier temps, convoqué par écrit à un entretien préalable à sanction, au cours duquel il aura la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Si, dans un second temps, le niveau de sanction envisagé nécessite la tenue d'un conseil de discipline le salarié, et les membres du conseil de discipline, sont avisés dans un délai maximum d'un mois, suivant l'entretien préalable à sanction, de la convocation de cette instance par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de réunion du conseil peut être située au delà du délai d'un mois sus cité.

Le salarié est informé de sa possibilité d'avoir accès à son dossier disciplinaire dans un délai de 10 jours précédant la date de réunion du conseil. Le dossier est consultable dans ce délai auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'Etablissement Est.

De même, le salarié est informé de sa possibilité d'être assisté, lors de la réunion du conseil, d'une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

La Direction met à la disposition des membres du conseil de discipline le dossier comportant les griefs relevés à l'encontre du salarié concerné, ainsi que la nature de la sanction envisagée.

Les membres du conseil de discipline sont tenus à la plus stricte confidentialité concernant les dossiers qu'ils sont amenés à examiner.

Un rappel de cette obligation sera systématiquement fait de manière liminaire, par le Président, lors de toute réunion du conseil de discipline.

Article 8 :

Le conseil de discipline est amené à donner un avis sur la sanction envisagée hors la présence du salarié.

Après que l'avis ait été émis par les membres du conseil de discipline, le salarié est informé par le Président de la nature de cet avis.

Article 9 :

La sanction est arrêtée par le Directeur Régional et notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La notification de la sanction ne peut être faite au salarié moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après la date de réunion du conseil de discipline.

Article 10 : Révision et dénonciation :

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions des articles L2222-5 et L2222-6 et des articles L2261-7 à L2261-14 du code du travail.

-Révision :

Chaque partie signataire, ou adhérente, peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, conformément aux dispositions des articles sus mentionnés du code du travail, selon les modalités suivantes :

-toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

RL AM

-le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

-les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut, seront maintenues ;

-les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celle de l'accord qu'elles modifient et seront opposables aux parties, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent en application des dispositions de l'article L 2231-6 du code du travail.

Dénonciation :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment par n'importe laquelle des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires du présent accord devra être portée à la connaissance de toutes les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. La déclaration de dénonciation devra être déposée, contre récépissé, conformément aux dispositions légales, auprès de la DDTEFP.

Article 11 : Dépôt

Le présent accord sera déposé contre récépissé à la DDTEFP et au greffe du tribunal des Prud'hommes, selon les dispositions de l'article L 2231-6 du code du travail.

Fait à METZ, le 25 juin 2009.

En dix exemplaires originaux

Pour la Direction de l'Etablissement EST de l'UES VEOLIA EAU/GENERALE DES EAUX

Serge CAVELIUS



Pour CGT

Pour FO



C. MARGOT

Pour la CFDT



Pour la CGE/CGC

Pour l'UNSA
