###

**ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET L’EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT**

**Entre les soussignés :**

La Société Marseillaise de Crédit, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de
24 471 936 €, dont le Siège Social est sis 75, rue Paradis – 13006 MARSEILLE, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Marseille sous le n° B 054 806 542, représentée par Madame X. XXXXX, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet,

d’une part,

et

Les Organisations Syndicales représentatives de salariés :

FO : représentée par Monsieur X. XXXXX, Délégué Syndical Central

SNB : représenté par Madame X. XXXXX Déléguée Syndicale Central

CFDT : représentée par Madame X. XXXXX, Délégué Syndicale Central

d’autre part,

il est décidé ce qui suit :

Préambule :

A l’issue des réunions de négociation que se sont déroulées les :

* 15 mars,
* 23 mars,
* 9 mai,
* 23 mai,
* 4 juin,

Et 15 juin 2018, les parties ont convenu des dispositions suivantes, dans le cadre des dispositions de l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Ainsi, les parties ont privilégié une organisation lisible et favorisant des échanges constructifs, tout en assurant une représentation proche des préoccupations des salariés.

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions de mise en place du Comité social et économique au sein de la Société Marseillaise de Crédit et de définir les conditions d’exercice du droit des représentants du personnel de la Banque.

Il se substitue à l’accord *« Droit des représentants du personnel »* signé le 26 mars 2001 ainsi qu’à ses avenants en date des 22 janvier 2010 et 12 juillet 2012 et à toute pratique antérieure ayant le même objet.

**CHAPITRE 1 – Mise en place du Comité social et économique (CSE)**

**Article 1 - Périmètre du CSE**

Un CSE est mis en place au niveau de l'entreprise, constituant un établissement unique.

**Article 2 - Composition du CSE et durée des mandats**

Le CSE, présidé par l’employeur ou son représentant, comprend une délégation du personnel, composée de 19 membres titulaires - qui bénéficient chacun de 24 heures de délégation par mois - et 19 membres suppléants, désignée pour un mandat de 4 ans.

Par ailleurs, chaque Organisation syndicale représentative peut désigner, parmi les membres du personnel de l’entreprise, un représentant syndical au CSE qui bénéficie de 20 heures de délégation par mois.

**Article 3 - Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

Article 3.1 - Périmètre des Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

3 CSSCT sont mises en place au sein du CSE :

* la CSSCT Est composée des groupes commerciaux de Nice, Cannes, St Tropez, Toulon et Alpes du Sud,
* la CSSCT Centre composée des groupes commerciaux de Marseille, du Siège et du centre administratif d’Aubagne,
* la CSSCT Ouest composée des groupes commerciaux de Béziers, Montpellier, Nîmes, Orange, Aix-en-Provence et Avignon.

Article 3.2 - Nombre de membres de la CSSCT

Le nombre de membres représentants du personnel est de :

* 7 pour la CSSCT EST,
* 6 pour la CSSCT CENTRE,
* 7 pour la CSSCT OUEST.

Article 3.3 - Désignation des membres de la CSSCT

Les membres représentants du personnel des CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le lieu de travail effectif des membres d’une CSSCT est situé dans le périmètre de la CSSCT pour laquelle ils ont été désignés.

Les membres des CSSCT bénéficient de 16 heures de délégation par mois. Ces heures, qui ne peuvent être mutualisées ou annualisées, viennent s’ajouter à leur crédit mensuel de 24 heures lorsqu’ils sont membres titulaires du CSE.

Conformément aux dispositions de l’article L.2315-39, la désignation des membres des CSSCT ne peut que résulter d’une résolution des membres élus du CSE, selon les modalités suivantes :

Article 3.3.1 – Lors de la mise en place des CSSCT

La mise en place des CSSCT a lieu lors de la première réunion qui suit l’élection du CSE et pour chaque CSSCT, le déroulement de la désignation est le suivant :

Article 3.3.1.1 – Scrutin de liste préalable

Les listes de candidats soumises au scrutin regroupent les membres du CSE de même étiquette syndicale ; le panachage de liste n’étant pas autorisé.

Afin de déterminer le nombre de sièges à attribuer à chaque liste de candidats, le CSE procède à un scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.

Le nombre de sièges à attribuer à chaque liste est déterminé par le quotient électoral, lui-même déterminé par le nombre de suffrages exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Il est donc attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle lors du vote contient de fois le quotient électoral.

Puis, s'il reste des sièges à pourvoir, ceux-ci sont attribués à la plus forte moyenne, cette dernière étant calculée en divisant la moyenne des voix de chacune des listes en présence par le nombre, augmenté d'une unité, de sièges attribués au quotient à cette liste.

Toutefois, dans le cas où il ne reste qu'un siège à pourvoir en présence de deux listes qui ont la même moyenne, le dernier siège doit être attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Cependant, si les moyennes et nombre de voix sont identiques, le siège est attribué au bénéfice de l'âge.

Article 3.3.1.2 – Approbation finale par résolution du CSE

Les parties s’accordent sur l’application des principes suivants :

* une fois le scrutin clos et fixé le nombre de sièges attribués à chaque organisation syndicale, le nom des candidats est proposé par chaque organisation syndicale, sans nécessairement tenir compte de l’ordre initial de la liste,
* afin que pour chaque liste, soit désigné et dans l’ordre ci-dessous, au moins un membre :
	+ titulaire du CSE,
	+ appartenant au collège Cadre, sauf absence de cadre sur la liste.

Conformément aux dispositions de l’article L.2315-39 du Code du travail, la liste des membres de chaque CSSCT ainsi constituée est ensuite soumise à l’approbation finale du CSE qui veille au respect des principes ci-dessus énoncés.

Article 3.3.2. – Lors d’une désignation partielle

Lorsqu’un membre d’une CSSCT cesse définitivement son mandat avant le renouvellement du CSE, il doit être remplacé par un candidat, membre élu du CSE :

* dont le lieu de travail est situé dans le périmètre de la CSSCT où le siège est à pouvoir,
* de même appartenance syndicale,
* appartenant prioritairement au même collège.

Lorsqu’un candidat répond cumulativement aux conditions ci-avant, sa désignation est approuvée par le CSE réuni en session ordinaire.

En l’absence de candidat présenté par l’organisation syndicale concernée ou en cas de candidature multiple, le nouveau membre est désigné par une résolution prise conformément à l’article L.2315-32 du Code du travail.

Article 3.4 – Désignation supplétive

Lors de la mise en place des CSSCT, toute organisation syndicale qui dispose d’élus au CSE mais ne peut présenter de liste, faute de candidat élu dans le périmètre d’une CSSCT, peut désigner un Représentant syndical à la CSSCT qui participe simplement à ses réunions avec voix consultative.

Le Représentant syndical à la CSSCT est obligatoirement un membre du CSE élu sous l’étiquette de l’organisation syndicale qui procède à sa désignation.

Afin de préparer les réunions de la CSSCT auxquelles il participe avec simple voix consultative, le Représentant syndical à la CSSCT dispose, pour chaque réunion de la CSSCT, d’un crédit maximum de 4 heures de délégation qui ne peuvent être mutualisées ou cumulées d’une réunion sur l’autre.

3.5 - Missions Déléguées à la CSSCT

Les missions confiées à la CSSCT sont les suivantes :

* préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l’exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les sujets intéressés qui seront portés à l’ordre du jour de la prochaine réunion du CSE visées à l’alinéa 1er de l’article L.2315-27 du Code du travail sont déjà connus,
* procéder à l'analyse des risques professionnels et saisir le CSE de toute initiative qu'elle estime utile,
* formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés,
* réaliser toute enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles menée après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
* décider des inspections réalisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

En aucune manière, la CSSCT ne peut délibérer pour rendre un avis où désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l’exercice des missions susvisées.

Article 3.5 - Modalités de fonctionnement de la CSSCT

La CSSCT, dont le rapporteur est désigné par le CSE, est présidée par l'employeur ou son représentant.

La CSSCT se réunit quatre fois par an, si possible au moins 10 jours avant chacune des réunions du CSE visées à l’alinéa 1er de l’article L.2315-27 du Code du travail, portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Dans ce cadre, l’employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l’entreprise et choisis en dehors du CSE. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

Le calendrier annuel des réunions de la CSSCT est établi par son Président et communiqué aux membres de la commission un mois au moins avant la première réunion annuelle. Lors de la première mise en place du CSE, puis lors de chaque renouvellement, le calendrier des réunions de la commission pour l’année en cours est établi par l’employeur et communiqué aux membres de la commission dans le mois suivant leur désignation par le CSE.

Le médecin du travail assiste avec voix consultative aux réunions. Il est invité par le Président, de même que l’agent de contrôle de l’Inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Le temps consacré par les membres de la CSSCT aux réunions, y compris pour s’y rendre, est considéré comme du temps de travail effectif. Les frais de déplacement engagés dans ce cadre sont pris en charge par l’employeur, dans les conditions applicables au sein de l’entreprise.

Article 3.6 - Modalités de la formation des membres de la CSSCT

Les membres de la CSSCT bénéficient, à la charge de l’entreprise, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions légales et réglementaires.

La formation est dispensée lors de la première désignation puis renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

La durée de la formation dont bénéficient les membres de la CSSCT dans ce cadre est fixée à cinq jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les modalités de prise, de demande et de report du congé sont définies par les dispositions réglementaires en vigueur.

**Article 4 - Autres Commissions**

Il est convenu de la mise en place, limitativement, des commissions suivantes s’ajoutant aux 3 CSSCT :

Article 4.1 – Commission économique

Convoquée et présidée par l’employeur ou son représentant, la Commission économique se réunit au moins 2 fois par an.

Elle est chargée notamment d’étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet.

La Commission économique :

* comprend au maximum 5 membres, dont au moins 1 membre de la catégorie Cadre, disposant chacun d’un crédit d’heures de délégation de 8 heures par an,
* désignés par le CSE parmi ses membres.

Article 4.2 – Commission de la formation

Convoquée par l’employeur et se réunissant deux fois par an, la Commission de la formation est chargée :

* de préparer les délibérations du comité prévues au 1° et 3° de l’article L.2312-17 du Code du travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence,
* d’étudier les moyens permettant de favoriser l’expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information en ce domaine,
* d’étudier les problèmes spécifiques concernant l’emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Désignés par le CSE et choisis parmi les membres du personnel, les 5 membres de la Commission disposent chacun d’un crédit d’heures de délégation de 8 heures par an.

Article 4.3 - Commission de l’égalité professionnelle

Convoquée par l’employeur, la Commission de l’égalité professionnelle est chargée de préparer les délibérations du CSE prévues au 3° de l’article L.2312-17 du Code du Travail, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Désignés par le CSE et choisis parmi les membres du personnel, les 5 membres de la Commission disposent chacun d’un crédit d’heures de délégation de 4 heures par an.

Les rapporteurs des 3 commissions susvisées sont désignés par le CSE.

**Article 5 - Modalités de fonctionnement du CSE**

Article 5.1 - Désignation du bureau du CSE

Les membres élus du CSE désignent parmi les membres titulaires :

* un(e) Secrétaire,
* un(e) Secrétaire adjoint(e),
* un(e) Trésorier(e).

Est élu le candidat ou la candidate ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

En cas d’égalité, est élu(e) le candidat ou la candidate ayant obtenu le plus grand nombre de voix lors des élections du CSE.

Le(a) Secrétaire et le(a) Secrétaire adjoint(e) disposent d’un crédit global d’heures égal à leur temps de travail contractuel, incluant l’ensemble des crédits d’heures dont ils disposent mensuellement, notamment au titre de leurs mandats d’élu ou syndicaux. De ce fait, les neutralisations de temps tout comme les délais de route sont gérés par eux dans le cadre de leur crédit global d’heures.

En conséquence, le(a) Secrétaire et le(a) Secrétaire adjoint(e) sont dispensés de produire le décompte du temps dédié à l’exercice de leurs mandats. En revanche, ils sont tenus, comme l’ensemble des collaborateurs de l’Entreprise, de communiquer leurs dates de congés et de prise de jours de RTT, ainsi que de déclarer leurs absences pour maladie, en vue de permettre à l’Entreprise de satisfaire à ses obligations légales et réglementaires.

Compte tenu du caractère plus favorable du dispositif, les crédits d’heures dont disposent le(a) Secrétaire et le(a) Secrétaire adjoint(e) ne sont pas mutualisables avec d’autres représentants du personnel.

Article 5.2 - Nombre et fréquence des réunions

Le CSE se réunit tous les mois, hormis au mois d’août, soit onze réunions dans l’année ; au moins quatre de ses réunions portant en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Conformément aux dispositions de l’article L.2314-1 du Code du travail, les suppléants n’assistent aux réunions qu’en l’absence des titulaires qu’ils remplacent.

Le suppléant appelé à remplacer un titulaire, temporairement ou définitivement, est déterminé conformément aux dispositions légales.

Afin de pouvoir le cas échéant participer aux réunions en cas d’absence des titulaires, les suppléants reçoivent les convocations aux réunions à titre indicatif, de même que l’ordre du jour et les documents afférents.

Le temps, y compris de trajet, consacré par les membres du CSE à leur mission est considéré comme du temps de travail effectif, conformément aux dispositions des articles L.2315-11 et L.2315-12 du Code du travail. Les frais de déplacement engagés dans ce cadre sont pris en charge par l’employeur, selon les conditions applicables au sein de l’entreprise.

Article 5.3 - Convocation et transmission de l’ordre du jour et des documents associés

L’ordre du jour ainsi que les documents associés sont communiqués aux membres quinze jours au moins avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 5.4 - Délais de consultation du CSE

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai maximal dans lesquels les avis du CSE sont rendus est fixé à 15 jours.

Toutefois, en cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à 45 jours calendaires.

Ces délais courent à compter de la communication par l'employeur des informations en vue de la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales.

A l'expiration de ces délais, à défaut d’avis explicite rendu, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Article 5.5 - Périodicité et modalités des consultations récurrentes du CSE

Le CSE est consulté tous les ans et rend un avis unique sur :

* les orientations stratégiques de l'entreprise, selon les modalités définies par les dispositions de l’article L.2312-24 du Code du travail, lorsqu’elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
* la situation économique et financière de l'entreprise, selon les modalités définies par les dispositions de l’article L.2312-25 du Code du travail, lorsqu’elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord,
* la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités définies par les dispositions des articles L.2312-26 et suivants du Code du travail, lorsqu’elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent accord.

En vue de ces consultations, l’entreprise met à disposition du CSE les informations par l’intermédiaire de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) constituée au niveau de l’entreprise.

La BDES est tenue sur un support informatique et elle est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel au CSE et aux Délégués syndicaux.

Ceux-ci sont tenus à une obligation de discrétion à l’égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles.

Article 5.6 - Modalités de la formation des membres du CSE

Selon des modalités stipulées à l’article 3.6 du présent accord, les membres du CSE bénéficient, à la charge de l’entreprise, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans les conditions légales et réglementaires.

**CHAPITRE 2 – Exercice du droit syndical**

**Article 6 - Le Délégué syndical**

Article 6.1 - Nombre de Délégués syndicaux

La Société Marseillaise de Crédit est constituée d’une entreprise à établissement unique, ce qui signifie que les Délégués syndicaux sont désignés au niveau de l’Entreprise.

Ainsi, conformément aux dispositions des articles L.2143-3 et L.2143-4 du Code du travail, chaque Organisation syndicale représentative peut désigner :

* deux Délégués syndicaux pour l’ensemble de l’Entreprise,
* un Délégué syndical supplémentaire, si elle a obtenu lors de l’élection du CSE un ou plusieurs élus dans chacun des collèges des Techniciens des métiers de la Banque et des Cadres, soit au plus trois Délégués syndicaux.

Cependant, les parties s’accordent pour porter à un maximum de cinq, tous droits légaux confondus, le nombre de Délégués syndicaux pouvant être désignés, selon les modalités suivantes :

Ainsi, toute organisation syndicale qui a obtenu lors de l’élection du CSE au moins :

* 25% des suffrages exprimés sur l’ensemble des collèges électoraux, peut désigner jusqu’à quatre Délégués syndicaux,
* 45% des suffrages exprimés sur l’ensemble des collèges électoraux, peut désigner jusqu’à cinq Délégués syndicaux.

Article 6.2 - Le Délégué syndical central

Compte tenu de la pluralité possible de Délégués syndicaux au sein d’une Organisation syndicale représentative, chaque Organisation syndicale représentative peut désigner un(e) Délégué(e) syndical(e) central (DSC) parmi ses Délégués syndicaux.

Le Délégué syndical central dispose d’un crédit global d’heures égal à son temps de travail contractuel, incluant l’ensemble des crédits d’heures dont ils disposent mensuellement, notamment au titre de ses mandats d’élu ou syndicaux. De ce fait, les neutralisations de temps tout comme les délais de route sont gérés par le Délégué syndical central dans le cadre de son crédit global d’heures.

En conséquence, il est dispensé de produire le décompte du temps dédié à l’exercice de ses mandats. En revanche, il est tenu, comme l’ensemble des collaborateurs de l’Entreprise, de communiquer ses dates de congés et de prise de jours de RTT, ainsi que de déclarer ses absences pour maladie, en vue de permettre à l’Entreprise de satisfaire à ses obligations légales et réglementaires.

Compte tenu du caractère plus favorable du dispositif, le crédit global d’heures dont dispose le Délégué syndical central n’est pas mutualisable avec d’autres représentants du personnel.

Article 6.3 - Délégué syndical central et Secrétaire du CSE

En cas de cumul par le même salarié des mandats de Délégué syndical central et de Secrétaire du Comité d’entreprise, les parties conviennent que le Délégué syndical central peut alors désigner, pour le seconder dans l’exercice de son mandat syndical, un Délégué syndical parmi ceux définis à l’article 6.1 qui bénéficie, à titre dérogatoire, de l’ensemble des dispositions prévues à l’article 6.2.

Ces dispositions s’appliquant à titre dérogatoire, elles prennent obligatoirement fin :

* en cas de perte du mandat de Délégué syndical par l’un ou l’autre des deux salariés concernés par cette disposition,
* lorsque le Délégué syndical central désigne un nouveau Délégué syndical pour le seconder dans l’exercice de son mandat. Le Délégué syndical précédemment désigné ne peut donc plus prétendre à continuer à bénéficier des dispositions de l’article 6.2,
* en cas de cessation de cumul par le même salarié des mandats de Délégué syndical central et de Secrétaire du Comité d’entreprise.

**Article 7 : Le Représentant de section syndicale**

Conformément aux dispositions légales, chaque organisation syndicale non représentative dans l’entreprise, peut, sous réserve d’avoir constitué une section syndicale, désigner un Représentant de section syndicale (RSS) bénéficiant d’un crédit de 4 heures de délégation par mois.

**Article 8 : Budget de fonctionnement**

Il est attribué, pour une année entière, à chaque Organisation Syndicale disposant d’un ou plusieurs Délégués Syndicaux :

* un budget de fonctionnement de 6 000 €,
* une allocation supplémentaire dont le montant est fonction des résultats obtenus par elle au premier tour des dernières élections du CSE et calculée de la façon suivante :

6 000 € x le pourcentage de représentativité de l’Organisation syndicale, tous collèges confondus

Ce budget et cette allocation ont pour objet de couvrir entre autres les dépenses et tous frais de déplacement, hébergement et restauration de l’Organisation Syndicale et de ses représentants.

Par ailleurs il est attribué pour une année entière à chaque Organisation Syndicale ayant valablement désigné un Représentant de section syndicale, un budget de fonctionnement de 1000 €.

**Article 9 : Crédit d’heures complémentaire**

Chaque Organisation syndicale représentative dispose d’un forfait annuel de 160 heures, à la disposition du Délégué syndical central.

**Article 10 : Domaines non traités par l’accord**

Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées ou encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, sous réserve de leur interprétation par le juge.

**Article 11 : Durée, entrée en vigueur et révision**

Le présent accord entre en vigueur à compter du 30 novembre 2018, date de l’élection du CSE.

Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin à l’expiration des mandats des membres du CSE en vue de l’élection desquels il a été conclu.

Il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

* toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter en outre les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
* les parties ouvriront les négociations dans le délai d’un mois suivant réception de la demande de révision,
* les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord.

En tout état de cause, les parties conviennent de se réunir, à l’initiative de l’une ou l’autre des parties, dans les six mois qui précéderont l’expiration des mandats, afin d’envisager les éventuelles évolutions à y apporter.

**Article 12 : Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

**Article 13 : Dépôt de l’accord**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi UT des Bouches du Rhône et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Marseille.

**Article 14 : Publication de l’accord**

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article L.2231-5-1 du code du travail.

**Article 15 : Action en nullité**

Conformément aux dispositions de l’article L.2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

* de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise,
* de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait à Marseille le 20 juin 2018

**Pour la Société Marseillaise de Crédit,**  **Pour le syndicat CFDT,**

**Pour le syndicat SNB, Pour le syndicat FO,**