INFO

Autrement Solidaires LCL

Mise à jour avril 2026

Votre activité au quotidien est rythmée par le « règlementaire », la déontologie et la conformité. Ajoutée à cela, une forte dose de pression commerciale, sur fond de postes vacants, de postes supprimés venant ainsi alourdir votre charge de travail et une multitude de dysfonctionnement des outils et des process.

Il ne faut donc pas s'étonner que parfois, le respect des règles et des procédures soit malmené, la plupart du temps sans intentionnalité du salarié. Nous sommes donc tous sous l'épée de Damoclès et pouvons toutes et tous potentiellement commettre une erreur, voire une faute pour LCL. Parfois, la raison est la course aux réalisations budgétaires, aux challenges, parfois c'est juste pour satisfaire le client, par manque de temps ou plus simplement c'est la seule réponse trouvée pour répondre à la pression subie.

La conséquence, de tout cela c'est une augmentation des sanctions, précédées de plus en plus de mise à pied à titre conservatoire. Oui, dorénavant LCL utilise la pratique la plus violente et rarement proportionnée à la gravité des faits reprochés.

Mieux vaut prévenir que guérir : nous attirons votre attention avant que l'erreur ou la faute ne soit constatée : **Le commercial, la satisfaction client ou celle du hiérarchique ne doivent jamais être faits au détriment de la déontologie, de la conformité ou du règlement intérieur**.

Si une de nos missions est de tous vous accompagner, nous devons aussi vous informer afin d'agir et avant qu'il ne soit trop tard. **Nous vous rappelons donc, si cela est nécessaire, quelques règles de bon sens :**

- ♠ Travaillez dans le respect de vos délégations, même si un client ou un collègue vous presse pour obtenir un accord ou toute autre signature qui ne serait pas conforme ou déontologiquement acceptable.
- ♠ Obtenez un écrit avant l'utilisation de toute subdélégation
- ♠ Déclarez les ventes seulement lorsqu'elles sont signées par le client et conformes.
- ♠ Utilisez la messagerie sécurisée mais aussi appliquez le process comme mentionné dans les procédures
- ♠ Demandez le plus souvent possible aux coachs ou à vos managers si vous êtes dans la bonne procédure. Si le doute persiste, faites-vous confirmez la réponse par écrit.
- ♠ Faites-vous confirmer par écrit toute demande ou instruction qui vous serait donnée, en amont de sa réalisation.

Il existe plusieurs niveaux de sanction :

- ♦ La lettre d'observation, l'avertissement écrit, le blâme : ils permettent à l'employeur de signifier au salarié ses manquements. Ils sont mentionnés dans votre dossier au niveau RH pendant 5 ans.
- ♦ La rétrogradation : LCL ne peut intervenir sur votre rémunération mais vous nomme sur un poste avec des prérogatives moins importantes.

- Le licenciement : c'est l'ultime mesure disciplinaire. Il peut être prononcé pour faute simple, grave ou lourde. Dans les 2 derniers cas, aucune indemnité de licenciement.

Dorenavant, chez LCL, de simples manquements ou erreurs entrainent des licenciements sans passer par la case avertissement ou blâme. De plus, la « nouvelle mode » consiste à vous mettre à pied à titre conservatoire, avec tout ce que cela comporte de violent pour le salarié. N'oublions pas les impacts sur vos familles mais aussi sur vos collègues.

Les conseils d'Autrement Solidaires

- **Vous êtes convoqué(e) pour vous justifier auprès des SCPR, de l'inspection général:** ne diminuez pas vos chances de future défense. Ne validez aucun propos même sous la pression extrême. Ils seront utilisés contre vous. Si l'entretien dure trop longtemps, demandez à prendre congés. Personne chez LCL n'est habilité à mener un entretien ressemblant à une « garde à vue ».

- Une fois cet entretien réalisé, **vous pouvez aller consulter sur votre ordinateur tout ce qui pourrait vous servir pour votre défense, y compris les dossiers qui vous sont reprochés.**

- **Vous êtes convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction : Ne vous y rendez jamais seul.** En effet, quels que soient les faits reprochés, **il est indispensable que vous soyez assisté(e) par un salarié de l'entreprise, le plus souvent un représentant du personnel.** Être accompagné(e), c'est aussi avoir une personne ayant valeur de témoin. Ne restez pas seul(e) avec vos doutes ou préoccupations, appelez vos élus Autrement Solidaires dans les meilleurs délais afin de préparer au mieux votre accompagnement. C'est aussi notre rôle.

- **En cas de mesure de rétrogradation ou de licenciement,** vous avez la possibilité de **déposer un recours soit auprès de la commission de recours disciplinaire interne LCL soit auprès de la commission paritaire de l'Association Française des Banques (AFB).** AS vous assistera.

- **Vous avez aussi la possibilité de saisir les prud'hommes.** D'ailleurs, de nombreux salariés le font et obtiennent souvent des dommages et intérêts conséquents. AS viendra en soutien si vous en exprimez la volonté.

Ais-je le droit d'enregistrer mon employeur ?

Après avoir pris connaissances de l'écrit LCL dans l'intranet ne vous autorisant pas à enregistrer votre employeur, nous avons interrogé nos avocats qui nous ont apporté les précisions suivantes :

« Il convient tout d'abord de préciser qu'en matière prud'homale, ***le principe est celui de la liberté de la preuve. Ainsi, un salarié peut utiliser différents moyens pour prouver ce qu'il avance****.*

Néanmoins, cette liberté n'est pas absolue et doit se concilier avec le respect des droits fondamentaux, notamment le droit au respect de la vie privée. Dans ce cadre, la Cour de cassation a fait évoluer sa position s'agissant de l'admissibilité des preuves obtenues de manière illicite ou déloyale. Par un arrêt n°20-20.648 de l'Assemblée Plénière du 22/12/2023, ***elle a jugé que la production d'une preuve obtenue de manière illicite ou déloyale peut être admise, sous réserve d'un contrôle opéré par le juge.***

Cette solution a été confirmée par la Chambre Sociale de la Cour de cassation (arrêt n°22-17.474 de la Ch. Sociale du 17/01/2024). ***Concrètement, un enregistrement illicite correspond à un enregistrement réalisé à l'insu des participants, sans leur consentement****. En principe, ce type de preuve est problématique. Cependant, la Cour de cassation admet désormais que ce type de preuve peut être produit en justice, à condition que deux critères cumulatifs soient réunis :*

1. *D'une part,* ***la production de l'enregistrement doit être indispensable à l'exercice du droit de la preuve****, c'est-à-dire qu'il doit constituer le seul moyen de démontrer les faits invoqués ;*
2. *D'autre part, l'atteinte portée aux droits de la personne enregistrée doit* ***être strictement proportionnée au but poursuivi****, ce qui suppose un contrôle concret et circonstancié du juge.*

Il résulte de cette évolution que l'enregistrement d'un échange professionnel à l'insu des participants n'est plus automatiquement écarté des débats. ***Pour autant, cela ne signifie pas que les salariés peuvent procéder à des enregistrements de manière libre et systématique****. En effet, un tel enregistrement demeure illicite en tant que procédé, et* ***son utilisation en justice n'est admise qu'à titre exceptionnel, lorsque les deux conditions précitées sont strictement remplies.***

En pratique, cela limite fortement les hypothèses dans lesquelles un enregistrement clandestin pourra être utilement invoqué. ***Dans ces conditions, il ne saurait être recommandé aux salariés de procéder à un enregistrement automatique de leurs échanges avec la Direction.***
Un tel enregistrement ne pourrait être envisagé que de manière ponctuelle, à titre contradictoire, et dans la perspective d'un éventuel contentieux, sous réserve du respect des conditions strictes posées par la jurisprudence. *De plus, il apparaît que la position de la Direction des Ressources Humaines de LCL est particulièrement stricte, en ce qu'elle présente l'enregistrement d'un échange professionnel comme étant contraire à la réglementation. Cette approche ne reflète pas pleinement l'état actuel du droit, lequel impose une appréciation au cas par cas. »*

Vous l'avez compris, le recours à un tel procédé chez LCL ne peut qu'être dissimulé mais surtout demeure strictement encadré et exceptionnel.

Vos élus et vos représentants AS en région sont à votre disposition pour vous aider.
contact@autrement-solidaires.fr

Parce que la solidarité n'est plus une option