

Décembre 2015

Numéro 4

DISCIPLINE

Article L. 1331-1 (Code du travail) :

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Mesures disciplinaires (Titre XII du statut du personnel) :

Article 149 :

Chaque agent, de par son lien contractuel avec la Régie, est tenu au respect de la réglementation interne celle-ci.

Tout manquement à cette réglementation, suivant sa gravité ou sa répétition, peut faire l'objet de mesures disciplinaires dont l'échelle est établie comme suit :

Mesures du 1^{er} degré :

a) applicables aux agents commissionnés et stagiaires :

- 1 - observation,
- 2 - rappel à l'ordre,
- 3 - avertissement,
- 4 - mise en disponibilité d'office avec sursis jusqu'à 1 jour ;

b) applicables aux seuls agents commissionnés :

- 5 - mise en disponibilité d'office jusqu'à 5 jours,
- 6 - déplacement d'office.

Mesures du 2^{ème} degré :

- applicables aux seuls agents commissionnés :
 - 7 - retard d'ans l'avancement d'échelle,
 - 8 - descente d'échelle avec changement de fonctions,
 - 9 - mise en disponibilité d'office au-delà de 5 jours,
 - 10 - révocation sans suspension des droits à pension.

Les stagiaires ayant commis des manquements à la discipline les rendant passibles de mesures du 1^{er} degré b) ou du 2^{ème} degré sont licenciés dans les conditions prévues à l'article 47 (page 18).

Les mesures disciplinaires qui ne sont pas incompatibles peuvent être prises simultanément.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée à raison d'un manquement à la discipline survenue plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire, sauf, notamment, si ce fait était inconnu de la Régie.

Article 151 :

L'agent faisant l'objet d'une mesure disciplinaire du 1^{er} degré doit être informé :

- Tout d'abord verbalement par un responsable hiérarchique qui lui indique alors le motif de la mesure envisagée et recueille ses explications.

Décembre 2015

Numéro 4

Dans le cas d'une mesure du 1^{er} degré b) l'agent doit préalablement recevoir une convocation écrite mentionnant l'objet de celle-ci et il peut se faire assister au cours de l'entretien par un agent de son choix. À la fin de l'entretien, un compte rendu résumant les points de vue exprimés est établi contradictoirement et signé par les intéressés. Copie de ce compte rendu est remis à l'agent.

- Puis par la présentation d'un procès-verbal de mesure disciplinaire que l'agent doit émarger. S'il se croit fondé à réclamer, il peut faire précéder sa signature de l'exposé de sa réclamation. Copie de ce procès-verbal est remis à l'agent.

Dans le cas d'une mesure du 1^{er} degré b) il peut, en outre, faire appel devant le Directeur général. Celui-ci statue après avoir notamment pris connaissance du compte rendu établi à l'issue de l'entretien ci-dessus mentionné.

La réclamation ou l'appel doivent être adressés par la hiérarchie au directeur dont dépend l'agent dans un délai de 5 jours francs qui suit la notification de la mesure. L'appel est suspensif.

La mesure disciplinaire ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour de la notification de la décision définitive.

Art. L. 1332-1 (Code du travail) :

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Art. L.1332-2 (Code du travail) :

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou

DISCIPLINE (suite)

une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, **le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.**

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Art. L. 1332-3 (Code du travail) :

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

Art. L. 1331-2 (Code du travail) :

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

Art. L. 1332-4 (Code du travail) :

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Art. L. 1332-5 (Code du travail) :

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.