

N°14

Février 2025

LE DROIT DE SAVOIR

Les entretiens disciplinaires

Le contrat de travail autorise l'employeur à donner des consignes et des directives au salarié, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements. Cependant, il doit appliquer une procédure stricte. Il faut veiller à sa bonne application. Pour cela, il nécessaire de se faire accompagner. Etre accompagné pour être défendu, mais également avoir un témoin susceptible d'attester du déroulement de l'entretien.

Définition de la sanction

L'article L. 1331-1 du code du travail dispose que « constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme 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 ».

Les sources au soutien des salarié-es

Les différentes sources sont **le code du travail, le statut du personnel, l'Instruction générale 408 et le Règlement Intérieur.**

Le code du travail

L. 1331-2 : Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites ;

L. 1332-1 : 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 ;

L. 1332-4 : **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 ;

L. 1332-5 : **Aucune sanction antérieure de plus de trois ans** à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Le statut du personnel

Article 149

Les mesures du premier degré

a) Applicables aux agents commissionnés et stagiaires :

Observation ; Rappel à l'ordre ; Avertissement ; Mise en disponibilité d'office avec sursis jusqu'à 1 jour ;

b) Applicables aux seuls agents commissionnés :

Mise en disponibilité d'office jusqu'à 5 jours ; Déplacement d'office ;

Les mesures du premier degré, applicables aux seuls agents commissionnés :

Retard dans l'avancement d'échelle ; Descente d'échelle avec changement de fonctions ; Mise en disponibilité d'office au-delà de 5 jours ; Révocation sans suspension des droits à pension.

Les entretiens disciplinaires

Article 151

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

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

Dans le cas d'une mesure du 1er 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. A 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 de la notification écrite de la 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 cette notification est remise à l'agent.**

Dans le cas d'une mesure du 1er degré b), il peut, en outre, faire appel devant le Président Directeur Général ou son représentant dûment habilité. 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 cinq jours francs** qui suit la notification de la mesure. **L'appel est suspensif.**

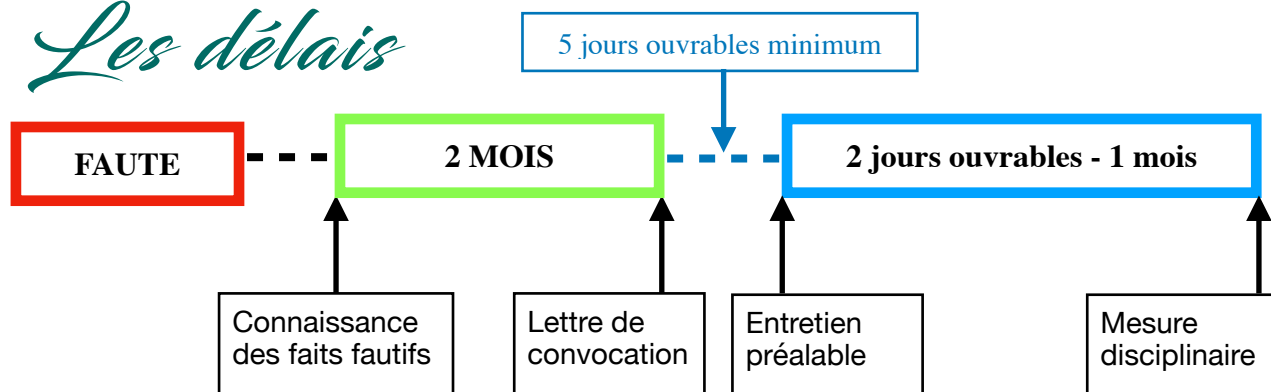
La mesure disciplinaire ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour de la notification de la décision définitive.

A NOTER

Quelle que soit la sanction envisagée, **les faits fautifs se prescrivent dans les 2 mois** à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée plus de deux mois après la connaissance des faits par l'employeur.

Lorsque l'employeur ne respecte pas les règles de procédure, **la sanction disciplinaire est dite « irrégulière »**, dans ce cas la sanction peut être annulée.

Les délais



Solidaires
RATP

SOLIDAIRES groupe RATP
31 rue de la Grange-aux-Belles 75010 Paris
 @SolidairesRatp
www.solidaires-grouperatp.org