

Annexe III.

Code disciplinaire VVM

25. Mesures disciplinaires

25.1. Généralités

Toute infraction aux dispositions du contrat de travail, du règlement de travail, des dispositions légales et réglementaires applicables à la société, ainsi que des instructions de services, peut être sanctionnée.

De plus, tous les comportements et attitudes du travailleur, de nature à écorner l'image, l'ordre et la discipline au sein de la société, doivent être considérés comme des infractions.

Le membre du personnel doit être averti le plus tôt possible oralement et, au plus tard dans les cinq jours ouvrables, par écrit, du constat d'une infraction.

Sauf dans les cas où d'autres dispositions sont explicitement prévues, les sanctions prévues ne peuvent être infligées qu'au terme du délai de recours.

Toutes les sanctions sont confirmées par écrit et figurent dans le dossier que le membre du personnel peut consulter sur simple demande.

Pour toute sanction, le membre du personnel doit signer le document prévu à cet effet pour réception, sans quoi aucun recours n'est possible.

Si une sanction est infligée, après recours ou non de la part du membre du personnel, le dossier du membre du personnel porte mention de la sanction, et contient également tous les documents qui s'y rapportent.

Si, après constat de l'infraction, aucune sanction n'est infligée, il ne peut alors en être fait aucune mention dans le dossier du membre du personnel.

Les sanctions possibles (de la plus légère à la plus lourde) sont :

- la remarque écrite;*
- le blâme écrit;*
- la suspension de service;*
- la diminution ou la perte d'ancienneté;*
- le déplacement temporaire ou définitif vers un autre service, avec perte de salaire;*
- le licenciement avec préavis et/ou paiement d'une indemnité de rupture et le licenciement pour motif grave.*

La prescription de la sanction ne signifie pas le retour du membre du personnel à sa situation antérieure, mais induit que, lors de l'évaluation périodique du membre du personnel ou en cas de nouvelle sanction, il n'est plus tenu compte de la sanction prescrite.

25.2. Procédure

La procédure définie ci-après est applicable à toutes les sanctions sauf disposition contraire visée explicitement au point 25.3.

Le membre du personnel est informé par écrit du constat de l'infraction dans les cinq jours ouvrables suivant le constat ou dans les cinq jours ouvrable après que le chef de département ou son remplaçant en a été informé.

Le membre du personnel peut y réagir dans les cinq jours ouvrables.

Le chef de département prend une décision, dans les 10 jours ouvrables, quant à la sanction à appliquer.

Le membre du personnel signe pour prise de connaissance de la sanction infligée.

Si le chef de département ne prend pas de décision dans le délai fixé, l'infraction constatée reste sans suite.

Le membre du personnel peut déposer un recours contre la sanction dans les cinq jours ouvrables suivant la décision du chef de département, en introduisant de nouveaux arguments par écrit.

Le chef de département prend ensuite une décision définitive dans les 3 jours ouvrables. Le membre du personnel est informé de cette décision par écrit dans les 10 jours ouvrables.

Si le chef de département ne prend pas de décision dans le délai fixé, l'infraction constatée reste sans suite.

Dans les cinq jours ouvrables après notification par le chef de département, le membre du personnel peut déposer un recours auprès du directeur d'entité ou son remplaçant, par le biais d'une réaction écrite à la sanction.

De plus, le membre du personnel peut discuter verbalement, lui-même, assisté ou représenté, la sanction avec le directeur d'entité.

Le directeur d'entité prend une décision définitive dans les 3 jours ouvrables. Cette décision est notifiée par écrit au membre du personnel.

Si le directeur d'entité, ne prend pas de décision dans le délai fixé, l'infraction constatée reste sans suite.

25.3. Sanctions

25.3.1. Remarque écrite

La remarque écrite est décidée par le chef de département ou le remplaçant désigné par lui.

La sanction est prescrite, et la mention dans le dossier, effacée, si le membre du personnel ne reçoit aucune nouvelle remarque écrite ou sanction plus lourde dans l'année.

25.3.2. Blâme écrit

Le blâme écrit est décidé par le chef de département (ou le remplaçant désigné par lui) et peut aller de pair avec un avertissement renvoyant à la sanction qui peut être appliquée en cas d'infraction ultérieure. La sanction est prescrite, et la mention dans le dossier, effacée, si le membre du personnel ne reçoit aucun nouveau blâme écrit ou sanction plus lourde dans l'année.

25.3.3. Suspension de service

La suspension de service est décidée par le chef de département ou le remplaçant désigné par lui. La suspension de service est une suspension effective du contrat de travail du membre du personnel pour une période maximale de 8 jours. La sanction est prescrite, et la mention dans le dossier, effacée, si le membre du personnel ne fait l'objet d'aucune nouvelle suspension de service ou sanction plus lourde dans les 2 ans.

25.3.4. Diminution ou perte d'ancienneté

La diminution ou la perte d'ancienneté est décidée par le chef de département et concerne la perte partielle ou totale d'ancienneté à l'égard:

- *des promotions*
- *des mutations sur demande*
- *du placement dans la grille horaire.*

La sanction est prescrite, et la mention dans le dossier, effacée, si le membre du personnel ne fait l'objet d'aucune nouvelle diminution ou perte d'ancienneté ou sanction plus lourde dans les 2 ans.

25.3.5. Déplacement temporaire ou définitif vers un autre service, avec perte de salaire

Le déplacement temporaire ou définitif vers un autre service, avec perte de salaire est décidé par le chef de département.

La sanction est prescrite, et la mention dans le dossier, effacée, si le membre du personnel ne fait l'objet aucun nouveau déplacement temporaire ou définitif vers un autre service, avec perte de salaire dans les 2 ans.

25.3.6. Licenciement avec préavis et/ou paiement d'une indemnité de rupture et le licenciement pour motif grave

Le directeur d'entité licencie un membre du personnel.

La procédure de licenciement avec préavis se déroule de la manière exposée au point 25.2., étant entendu que c'est le directeur d'entité ou son remplaçant qui intervient dès le début de la procédure.

Le licenciement avec paiement d'une indemnité de rupture et le licenciement pour motif grave sont décidés immédiatement.

Le délai de recours contre ces licenciements prend cours au moment de la prise de connaissance de la lettre de licenciement par le membre du personnel, c'est-à-dire au plus tard 3 jours ouvrables après envoi de la lettre de licenciement.

Le recours ne suspend pas le licenciement avec indemnité de rupture et pour motif grave.

Le membre du personnel peut déposer un recours par écrit contre le licenciement auprès du directeur du personnel et, ce, dans les 5 jours ouvrables après prise de connaissance.

Le directeur du personnel prend une décision, dans les trois jours ouvrables, quant à la sanction à appliquer après avoir entendu, à sa demande, le membre du personnel qui peut se faire assister ou représenter.

25.4. Services centraux

Pour la procédure disciplinaire dans les services centraux, le directeur d'entité doit être lu comme le directeur général, le directeur général adjoint ou le directeur.

Dans le cas où c'est le directeur du personnel qui inflige une sanction, le recours peut se faire auprès du directeur général.

Code de sanctions du TEC Namur-Luxembourg

Ca t.	Faute	1^{ère} fois	2^{ème} fois	3^{ème} fois	Prescripti on en moisn
A	Fumer en service	Rappel à l'ordre	Réprimande	1 jr susp. avec sursis	6
A	Conducteur en conversation avec voyageurs	Réprimande			6
A	Idem		Blâme	1 jr susp. avec sursis	12
A	Non exécution d'un ordre reçu	Blâme			6
A	Idem		1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
A	Abandon de voiture	1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	3 jours de suspension	12

Autres problèmes de comportement

A	Négligence mineure	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6
A	Négligence majeure	Blâme			6
A	Idem		1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	12

B	Agent impoli avec voyageurs	Blâme			6
B	Idem		1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	24
B	Agent grossier avec voyageurs	1 jour de suspension	3 jours de suspension	Licenciement	24
B	Agent impoli avec un chef	1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	7 jours de suspension	24
B	Agent grossier avec un chef	1 jour de suspension	3 jours de suspension	Licenciement	24
B	Refus d'obéissance formel	Licenciement			
B	Refus d'obéissance avec circonstances atténuantes	1 jour de suspension	7 jours de suspension	Licenciement	24

C	Arrivée tardive au travail - de 10 min	Réprimande	Blâme	1 jr susp. avec sursis	6
C	Idem + de 10 min	Blâme			6
C	Idem (*)		1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	12
C	Permutation de service sans autorisation	Blâme			6
C	Idem		1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
C	Partir sans attendre la corr. dans les délais prévus	Blâme			6
C	Idem		1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	24

Autres problèmes de ponctualité

C	Négligence mineure	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6
C	Négligence majeure	Blâme			6
C	Idem		1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	12

D	Absence non motivée	1 jour de suspension	7 jours de suspension	Licenciement	24
D	Absence avec faux certificat	Licenciement			
D	Malade : absence au domicile aux moments de présence obligée (*)	Blâme	1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	24

Autres problèmes d'absence					
D	Négligence mineure	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6
D	Négligence majeure	Blâme			6
D	Idem		1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	12

E	Conduite dangereuse hors P.V.	Blâme			12
E	Idem		1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	24
E	Quitter en avance un arrêt urb + de 2 min.	Blâme			6
F	Idem		1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
E	Idem un arrêt inter. + de 4 min.	1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	7 jours de suspension	12
E	Imprudence grave et volontaire circ. atténuantes	7 jours de suspension	Licenciement		24
E	Idem resp. pleine	Licenciement			
E	Accident léger avec faute professionnelle	1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	3 jours de suspension	24
E	Accident grave avec faute professionnelle	3 jours de suspension	10 jours de suspension	Licenciement	24
E	Dissimuler volontairement un accident	7 jours de suspension	15 jours de suspension	1 mois de suspension	24

Autres imprudences					
E	Négligence mineure	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6
E	Négligence majeure	Blâme			6
E	Idem		1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	12

F	Erreur de taxation inférieure à 2,48 EUR (100 F) (**)	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6
F	Erreur de taxation supérieure ou égale à 2,48 EUR (100 F) (**)	Blâme	1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	6
F	Rapport incomplet ou remis tardivement	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6
F	Erreur à la délivrance d'un titre de transport	Blâme			6
F	Idem		1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
F	Feuille de perception rentrée tardivement	Blâme			6
F	Idem		1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	24
F	Voyageur sans billet, volontaire	1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	3 jours de suspension	24
F	Ne pas avoir signalé une avarie importante	Blâme			6
F	Idem		1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	24
F	Ne pas piloter sur endroits désignés	1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	3 jours de suspension	24
F	Ne pas rentrer l'ordre de marche	Blâme			6
F	Idem		1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	12

Autres négligences administratives					
F	Négligence mineure	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6
F	Négligence majeure	Blâme			6
F	Idem		1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	12

G	Rentrée tardive ou insuffisance de recettes	1 jr susp. avec sursis			6
G	Rentrée tardive ou insuffisance de recettes		1 jour de suspension	3 jours de suspension	12
G	Irrégularité grave dans la perception	1 jour de suspension	15 jours de suspension	Licenciement	12
G	Fraude ou vol	Licenciement			

Autres problèmes liés aux recettes					
G	Négligence mineure	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6
G	Négligence majeure	Blâme			6
G	Idem		1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	12

H	Ivresse ou abus bois. alc. constatés en service	Licenciement			
H	Ivresse ou abus bois. alc. spontanément déclarés	1 jr susp. avec sursis	7 jours de suspension	Licenciement	24
H	Faits de nature à donner lieu à l'ivresse	1 jr susp. avec sursis	1 jour de suspension	7 jours de suspension	24
H	Idem, quatrième fois	Licenciement			

I	Non-respect mineur ODM	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6
I	Non-respect majeur ODM	Blâme			6
I	Idem		1 jr susp. avec sursis	3 jours de suspension	12

* : mesures spéciales allant jusqu'à la révocation en cas de récidive

** : ces sommes sont adaptées tous les 5 ans, au 1^{er} janvier, proportionnellement à l'évolution de l'index des prix à la consommation.

Code des sanctions TEC Charleroi

I. REGLEMENT DISCIPLINAIRE

L'agent qui manque à ses devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence ou par imprudence est passible, suivant la gravité des cas de sanctions.

Le tableau des codes de sanctions est donné à titre exemplatif et non limitatif, les fautes non prévues seront traitées par analogie.

Les sanctions devront tenir compte des circonstances atténuantes et en cas de litige avec un tiers, aucune décision ne sera prise sans une enquête approfondie.

L'accès au dossier disciplinaire de l'agent est réservé aux personnes désignées par la Direction et à l'agent lui-même lorsqu'il le désire.

Les cas de fautes ou responsabilités exceptionnelles feront l'objet de sanctions spéciales.

A. Procédure ordinaire

Chaque fois qu'il sera possible, l'agent en cause doit être informé sur le champ ou le jour même de la constatation faite par le contrôleur ou le brigadier. Le contrôleur ou le brigadier doit dans les 6 jours rédiger le rapport d'information et l'agent signe pour réception. L'agent dispose d'un délai de 3 jours pour présenter sa justification par écrit.

Les suites à donner ou les mesures disciplinaires éventuelles seront prises par le Directeur (ou son délégué) dont dépend l'agent. Celui-ci dispose toujours d'un droit d'appel en cas de sanction contestée (délai pour introduction de la demande d'appel : 3 jours).

L'appel est suspensif de l'application de la sanction jusqu'au moment de la décision définitive.

Les jours de suspension doivent être consécutifs et la punition sera considérée comme terminée lorsque l'agent est rappelé en service.

B. Procédure en cas de faute grave, susceptible d'entraîner le licenciement sans préavis

La CCT du 19 décembre 2012 relative à la procédure de licenciement pour faute grave décrit la procédure dans son chapitre II :

Lorsque les faits reprochés à un agent sont susceptibles de conduire à un licenciement pour faute grave, la procédure est la suivante :

Article 2 - Suspension

Si la situation le justifie, l'agent qui a commis un manquement susceptible d'entraîner un tel licenciement peut, dans l'intérêt du service, être suspendu de ses fonctions avec maintien du salaire, le temps que les faits soient examinés.

Article 3 - Constat

Les membres de la ligne hiérarchique qui disposent de l'autorité au sein de l'entreprise sont habilités à constater les faits susceptibles d'entraîner un licenciement. Ils rassemblent les documents et les informations nécessaires et transmettent le dossier à la direction dont relève l'agent. Ces personnes sont désignées par chaque entreprise en tenant compte de sa structure.

Article 4 - Première audition

Le Directeur ou son adjoint de la direction concernée saisi du dossier peut solliciter tous renseignements complémentaires utiles.

Il reçoit sans délai l'agent concerné qui peut être assisté d'un délégué de l'organisation syndicale de son choix.

Cette audition est faite dans le respect des délais prévus par la loi en ce qui concerne les motifs graves susceptibles, en vertu de la loi, de mettre fin à la relation de travail sur le champ. Dans cette hypothèse, si l'indisponibilité de l'agent, par exemple pour cause d'incapacité de travail ou d'emprisonnement, rend son audition impossible, l'agent peut se faire valablement représenter par un délégué de l'organisation syndicale de son choix.

Le Directeur ou son adjoint notifie à l'agent ou à son délégué les faits qui lui sont reprochés ; il fait part de son intention de proposer au Directeur général le licenciement pour faute grave. Un procès-verbal d'audition est établi et soumis à l'agent ou à son délégué qui peut y consigner sur place les remarques utiles, et y notifier son souhait de faire appel ou non de la proposition de licenciement.

Le dossier est soumis à la direction générale dans les plus brefs délais, à moins qu'un complément d'informations soit rendu nécessaire.

Article 5 - Notification

La sanction est communiquée verbalement par le Directeur général ou son adjoint et notifiée par courrier recommandé dans le respect du délai légal de 3 jours.

C. Liste des sanctions applicables pour le Mouvement

1. *Avertissement*
2. *2 tards ou 3 tards avec sursis*
3. *2, 3, 4, 6 ou 8 tards*
4. *1, 2 ou 3 jours de suspension avec sursis*
5. *1, 2, 3, 4, 6, 7 ou 8 jours de suspension*
6. *1, 3, 7 ou 15 jours de mise à pied*
7. *Licenciement*

D. Liste des sanctions applicables pour l'atelier

1. *Avertissement*
2. *Sévère rappel à l'ordre*
3. *Très sévère rappel à l'ordre*
4. *1, 3 ou 7 jours de suspension*
5. *1, 3 ou 7 ou 15 jours de mise à pied*
6. *Licenciement*

N.B. :

- ✓ *Jour de suspension : la prestation est effectuée mais une retenue de 12,39 EUR est opérée sur le 13ème mois par jour de suspension.*
- ✓ *Mise à pied : la prestation n'est pas effectuée avec perte de la rémunération correspondante par jour de mise à pied.*

E. Code des sanctions

I. Echelle des sanctions pour un même motif dans une période de 6 mois

1. Arrivées tardives Mouvement

- 1ère fois : avertissement
- 2ème fois : avertissement
- 3ème fois : au choix du travailleur : 2 tards avec sursis ou 2 jours de suspension avec sursis
- 4ème fois : au choix du travailleur : 2 tards ou 2 jours de suspension
- 5ème fois : au choix du travailleur : lettre + 6 tards ou lettre + 6 jours de suspension
- 6ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement

Arrivées tardives Atelier

- 1ère fois : avertissement
- 2ème fois : avertissement
- 3ème fois : sévère rappel à l'ordre
- 4ème fois : sévère rappel à l'ordre
- 5ème fois : première lettre d'avertissement avant licenciement
- 6ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement

2. Rentrer à l'avance

(de 5 à 10')

(plus de 10')

- | | |
|--|---|
| 1ère fois : avertissement | 1ère fois : au choix du travailleur :
3 tards avec sursis ou 3 jours de suspension avec sursis |
| 2ème fois : au choix du travailleur :
2 tards avec sursis ou 2 jours suspension avec sursis | 2ème fois : au choix du travailleur :
3 tards ou 3 jours de suspension. |
| 3ème fois : au choix du travailleur :
2 tards ou 2 jours de suspension | 3ème fois : au choix du travailleur :
lettre + 6 tards ou lettre + 6 jours de suspension |
| 4ème fois : au choix du travailleur
lettre + 6 tards ou lettre + 6 jours de suspension | 4ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement |
| 5ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement | |

3. Rouler à l'avance, partir volontairement en retard du terminus, clairement établies

Avance (de 2 à 10') ou retard

Avance (plus de 10') ou retard

1ère fois : avertissement

1ère fois : au choix du travailleur :
3 tards avec sursis ou 3 jours de
suspension avec sursis

2ème fois : au choix du travailleur :
3 tards avec sursis ou 3 jours
de suspension avec sursis

2ème fois : au choix du travailleur :
3 tards ou 3 jours de
suspension

3ème fois : au choix du travailleur :
3 tards ou 3 jours de suspension

3ème fois : au choix du travailleur :
lettre + 6 tards ou lettre + 6 jours de
suspension

4ème fois : au choix du travailleur :
lettre + 6 tards ou lettre +
6 jours de suspension

4ème fois : lettre de dernier
avertissement avant licenciement

5ème fois : lettre de dernier
avertissement avant licenciement

4. Absence pour le service sans justification (y compris absence lors de la 1ère prestation d'un service coupé)

Mouvement

1ère fois : au choix du travailleur : lettre + 4 tards ou lettre + 4 jours de suspension

2ème fois : au choix du travailleur : lettre + 8 tards ou lettre + 8 jours de suspension

3ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement

(Rappel : 3 jours d'absence consécutifs : licenciement)

Atelier

1ère fois : sévère rappel à l'ordre

2ème fois : sévère rappel à l'ordre + lettre

3ème fois : lettre de premier avertissement avant licenciement

4ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement

(Rappel : 3 jours d'absence consécutifs : licenciement)

5. Permutation de service sans autorisation

Mouvement

1ère fois : avertissement

2ème fois : au choix du travailleur : 2 tards avec sursis ou 2 jours de suspension avec sursis

3ème fois : au choix du travailleur : 2 tards ou 2 jours de suspension

4ème fois : au choix du travailleur : 4 tards ou 4 jours de suspension

5ème fois : au choix du travailleur : lettre + 6 tards ou lettre + 6 jours de suspension

6ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement

Atelier

- 1ère fois : avertissement
- 2ème fois : avertissement
- 3ème fois : sévère rappel à l'ordre
- 4ème fois : sévère rappel à l'ordre + lettre
- 5ème fois : lettre (premier avertissement avant licenciement)
- 6ème fois : deuxième lettre (dernier avertissement avant licenciement)

6. **Erreur de compte**

La répétition excessive d'erreurs dans les comptes sera sanctionnée.

7. **Non respect des règles de tarification (comme n° 5)**

8. **Erreurs de conduite en matériel électrique, telles que :**

- ✓ S'arrêter à une distance incorrecte du véhicule précédent en deuxième position à quai.
- ✓ Ne pas supprimer le sablage du Métro.
- ✓ Ne pas couper la traction ou le freinage électrique au droit des sectionneurs (signalés par le panneau carré sur pointe).
- ✓ Non respect des consignes journalières.

- 1ère fois : avertissement
- 2ème fois : 1 jour de suspension avec sursis
- 3ème fois : 1 jour de suspension
- 4ème fois : 3 jours de mise à pied
- 5ème fois : Transfert définitif vers le service autobus

9. **Oubli de pointer**

Atelier

- 1ère fois : avertissement
- 2ème fois : avertissement
- 3ème fois : sévère rappel à l'ordre
- 4ème fois : très sévère rappel à l'ordre
- 5ème fois : première lettre d'avertissement avant sanction
- 6ème fois : dernière lettre d'avertissement avant sanction
- 7ème fois : 7 jours de suspension
- 8ème fois : 3 jours de mise à pied

II. Echelle des sanctions pour un même motif dans une période de 1 an.

1. Agent grossier avec un chef

Mouvement

- 1ère fois : avertissement
- 2ème fois : au choix du travailleur : 3 tards ou 3 jours de suspension
- 3ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement

Atelier

- 1ère fois : avertissement
- 2ème fois : sévère rappel à l'ordre + lettre (1er avertissement avant licenciement)
- 3ème fois : deuxième lettre (dernier avertissement avant licenciement)

2. Omission de prévenir le dépôt de son absence pendant la première journée de travail

Mouvement

- 1ère fois : avertissement
- 2ème fois : 1 jour de suspension + lettre
- 3ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement + 15 jours de mise à pied
- 4ème fois : licenciement

Atelier

- 1ère fois : avertissement
- 2ème fois : 1 jour de suspension + lettre
- 3ème fois : lettre de dernier avertissement avant licenciement + 15 jours de mise à pied
- 4ème fois : licenciement

3. Erreurs de conduite en matériel électrique, telles que :

- ✓ Répétition excessive du non respect des limitations de vitesse en réseau Métro.
- ✓ Non respect des limitations de vitesse en réseau banal
- ✓ Manœuvrer manuellement un aiguillage électrique contrôlé
- ✓ Présence d'une personne étrangère dans le poste de conduite
- ✓ Effectuer une manœuvre de rebroussement interdite (sur aiguillage, en cas de mauvaise sélection d'itinéraire,...)
- ✓ Talonner un aiguillage électrique non talonnable
- ✓ Ne pas s'arrêter en fin de quai
- ✓ Ne pas obtempérer immédiatement aux injonctions du personnel attitré (notamment des dispatchers, ce qui implique une utilisation conforme de la radio)
- ✓ Abandon de véhicule non justifié ou sans avoir pris les précautions nécessaires pour éviter tout accident
- ✓ Ne pas communiquer, sans délai, au personnel attitré, toute anomalie grave constatée aux véhicules, aux installations fixes du Métro Léger ou à la signalisation
- ✓ Changer l'itinéraire sans autorisation
- ✓ Gêner la marche des autres tramways en circulant sans raison valable à une vitesse réduite ou en exerçant un freinage non exigé par des raisons de sécurité
- ✓ En banal, oubli de replacer un aiguillage mécanique dans sa position initiale

- ✓ Ne pas adapter sa vitesse aux circonstances lorsque celles-ci sont plus restrictives que la signalisation en place (par exemple : état de la voie, des freins, ...)
- ✓ Suppression de l'automatique des portes.

1ère fois : 1 jour de suspension
 2ème fois : 3 jours de mise à pied
 3ème fois : transfert définitif vers le service autobus

III. Echelle des sanctions pour un même motif dans une période de 2 ans

1. Irrégularité grave dans la perception ou non remise journalière de la recette

1ère fois : avertissement + lettre
 2ème fois : 7 jours de suspension
 3ème fois : 15 jours de mise à pied + lettre
 4ème fois : licenciement

2. Refus d'obéissance avec circonstances atténuantes

1ère fois : au choix du travailleur : 3 tards ou 3 jours de suspension
 2ème fois : 7 jours de suspension
 3ème fois : 15 jours de mise à pied + lettre de dernier avertissement
 4ème fois : licenciement

3. Abandon du véhicule ou non respect des itinéraires sans raison valable et hormis pendant le temps de régulation et les temps de manger

1ère fois : avertissement + lettre
 2ème fois : 3 jours de suspension
 3ème fois : 7 jours de mise à pied + lettre de dernier avertissement
 4ème fois : licenciement

4. Erreurs de conduite en matériel électrique, telles que :

- ✓ Débarquer les voyageurs le long de la voie, sauf exceptions prévues en cas d'accident ou d'incendie
- ✓ Supprimer le dispositif de sécurité "portes", sauf en cas d'avarie
- ✓ Non respect des arrêts de sécurité
- ✓ Arrêts sans motif valable en-dehors des points d'arrêt établis
- ✓ Non respect des feux tricolores
- ✓ Franchissement d'un T.I.P. : barre horizontale allumée
- ✓ Refoulement sauf en présence d'une personne attitrée

1ère fois : 1 jour de mise à pied
 2ème fois : 3 jours de mise à pied
 3ème fois : transfert définitif vers le service autobus

IV. Fautes graves dans l'exercice de la profession.

1. Refus d'ordre formel : licenciement
2. Imprudence grave et volontaire avec pleine responsabilité : licenciement
3. Fraude, falsification de document ou vol : licenciement
4. Ivresse ou abus de boissons alcoolisées constatés en service

Cas traités :

1. Abus de boissons alcoolisées ou ivresse constatés en service
2. Abus de boissons alcoolisées ou ivresse spontanément déclarés
3. Faits de nature à donner lieu à l'ivresse.

1. Abus de boissons alcoolisées ou ivresse constatés en service

L'abus de boissons alcoolisées est strictement interdit.

L'abus de boissons alcoolisées et/ou l'ivresse sont constatés selon la procédure suivante :

1. *Si l'agent est manifestement ivre ou donne des signes apparents d'intoxication alcoolique, il subira, à la demande du chef présent ayant le grade le plus élevé, une épreuve respiratoire consistant à souffler dans un appareil servant à déceler la présence d'alcool dans le sang dans les mêmes conditions que celles énoncées dans les lois relatives à la police de la circulation routière.*

L'agent doit être informé qu'il lui est loisible de demander qu'il soit sursis pendant une demi-heure à l'épreuve respiratoire. Dans ce cas, il est maintenu sous surveillance, avec interdiction d'absorber des produits de nature à fausser l'épreuve; cette dernière n'a lieu qu'après un délai d'une demi-heure à compter du moment où l'agent a été informé qu'il serait soumis à l'épreuve.

2. *Au cas où l'épreuve respiratoire fera constater une alcoolémie supérieure aux taux légal en vigueur, l'état d'ivresse sera reconnu.*
3. *Si l'agent conteste l'épreuve respiratoire, il peut, à sa demande, subir un test contradictoire sur base d'un prélèvement sanguin immédiat par un médecin requis à cet effet.*
4. *En cas de test positif, le licenciement sera d'application.*
5. *Sont traités comme s'ils étaient en état d'ivresse caractérisée les agents qui :*
 - ✓ *refusent de se soumettre à l'épreuve respiratoire ou, sans motif légitime approuvé par le médecin requis, à la prise de sang;*
 - ✓ *faussent sciemment, par un moyen quelconque, les résultats de l'épreuve respiratoire ou de la prise de sang.*

2. Abus de boissons alcoolisées ou ivresse spontanément déclarés

Les agents qui estiment avoir dépassé le taux légal en vigueur, doivent le déclarer avant de prendre leur service.

La première fois, la sanction sera 1 jour de mise à pied; la deuxième fois, 7 jours; la troisième fois, la révocation. Le délai de prescription est de deux ans.

3. Faits de nature à donner lieu à l'ivresse

Les faits qui sont de nature à donner lieu à l'ivresse, tels que quitter son poste pour se rendre dans un débit de boissons pendant les heures de service sans raison valable, introduire ou faire apporter sans autorisation des boissons alcoolisées dans les ateliers, les véhicules, ou autres installations et dépendances, etc ... entraînent l'application des peines suivantes :

- ✓ la première fois : 1 jour de mise à pied
- ✓ la deuxième fois : 7 jours de mise à pied
- ✓ la troisième fois : la révocation sur le champ

Le délai de prescription est de 2 ans.

Frais de constat

Les frais résultant des mesures de contrôle, tels que :

- ✓ le coût de l'appareil ayant servi à l'épreuve respiratoire;
- ✓ les honoraires et frais de déplacement du médecin, y compris le coût du prélèvement;
- ✓ le coût de l'analyse de sang;

sont payés par la société.

Appel

La procédure d'appel en vigueur dans le statut disciplinaire est d'application.

V. Sanction à appliquer en cas d'abus à l'article 15 violence et harcèlement moral ou sexuel

1. Avertissement écrit
2. Licenciement en cas de récidives



CODE DES SANCTIONS TEC BRABANT WALLON

	FAUTE	1ERE FOIS	2EME FOIS	3EME FOIS	PRESCRIPTION EN MOIS
A 1	Fumer dans les lieux et circonstances interdits	Réprimande	Blâme	1 jour de suspension	6
A 2	Conducteur en conversation avec voyageurs sans raison de service	Réprimande			6
A	Idem		Blâme	1 jour susp. avec sursis	12
A 3	Non exécution d'un ordre reçu	Blâme			6
A	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
A4	Abandon d'un véhicule	1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	3 jours de suspension	12
A 5	Arrivée tardive au travail - de 10 mn.	Réprimande	Blâme	1 jour susp. avec sursis	6
A 6	Arrivée tardive au travail + de 10 mn.	Blâme			6
A	Idem		1 jour susp. avec sursis	3 jours de suspension	12
A 7	Permutation de service non inscrite au registre	Blâme			6
A	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
A 8	Partir sans attendre une correspondance dans les délais prévus à l'ordre de marche	Blâme			6
A	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	24

CAT.	FAUTE	1ERE FOIS	2EME FOIS	3EME FOIS	PRESCRIPTION EN MOIS
B 1	Agent impoli avec voyageurs au 3ème cas et sur plainte écrite	Blâme			6
B	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
B 2	Agent insultant avec voyageurs sur plainte écrite	1 jour de suspension	3 jours de suspension	7 jours de suspension	12
B 3	Agent impoli avec un chef	Blâme	1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
B 4	Agent insultant avec un chef *	1 jour de suspension	3 jours de suspension	7 jours de suspension	12
B 5	Refus d'obéissance avec circonstances atténuantes *	1 jour de suspension	3 jours de suspension	7 jours de suspension	12
B6	Agent ayant une attitude anticommerciale caractérisée	1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	3 jours de suspension	12

C 1	Absences non motivées *	1 jour de suspension	7 jours de suspension	15 jours de suspension	24
C 2	Malade : absence du domicile aux moments de présence obligée et sans motif valable	Blâme	1 jour susp. avec sursis	3 jours de suspension	12

* Mesures spéciales allant jusqu'au licenciement en cas de récidive

CAT.	FAUTE	1ERE FOIS	2EME FOIS	3EME FOIS	PRESCRIPTION
------	-------	-----------	-----------	-----------	--------------

					EN MOIS
D 1	Conduite dangereuse *	1 jour de suspension	3 jours de suspension	7 jours de suspension	6
D 2	Arriver en avance à un arrêt urbain + de 3 mn.	Blâme			6
D 3	Arriver en avance à un arrêt urbain + de 3 mn.		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
D 4	Arriver en avance à un arrêt inter + de 4 mn.	Blâme	1 jour de suspension	3 jours de suspension	12
D 5	Imprudence grave avec circonstances atténuantes * **	3 jours de suspension	7 jours de suspension	15 jours de suspension	12
D 6	Accident mineur avec respons. établie avec dégâts matériels ≤ 50.000 F. **			Assimilé à D 7 1ère fois	12
D 7	Accident léger avec respons. établie avec dégâts matériels ≤ 100.000 F. **	1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	7 jours de suspension	12
D 8	Accident grave avec respons. établie * **	3 jours de suspension	7 jours de suspension	15 jours de suspension	24
D 9	Cacher intentionnellement un accident *	3 jours de suspension	7 jours de suspension	15 jours de suspension	24
E 1	Erreur légère : (- de 25 F.) à la délivrance d'un titre de transport	Rappel à l'ordre	Réprimande	Blâme	6

* Mesures spéciales allant jusqu'au licenciement en cas de récidive

** Sanctions données sans préjudice d'autres mesures à prendre suite à d'éventuelles condamnations pénales.

CAT.	FAUTE	1ERE FOIS	2EME FOIS	3EME FOIS	PRESCRIPTION EN MOIS
E 2	Erreur importante (+ de 25 F.) à la délivrance d'un titre de transport	Blâme			6
E	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
E 3	Ne pas rentrer l'ordre de marche	Réprimande	Blâme	1 jour susp. avec sursis	6
E 4	Rapport journalier incomplet ou remis tardivement	Réprimande	Blâme	1 jour susp. avec sursis	6
E 5	Feuille de perception non remise	Blâme			6
E	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
E 6	Négligence établie : a) voyageur sans billet b) mauvaise exécution d'un entretien ou d'une réparation	1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	3 jours de suspension	12
E 7	Ne pas avoir mentionné une avarie connue	Blâme			6
E	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	24
E 8	Partir sans s'être assuré sérieusement de la descente des voyageurs	Blâme			6
E	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
E 9	Ne pas respecter l'itinéraire sans circonstances atténuantes	1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	3 jours de suspension	12
F 1	Ivresse ou abus de boissons alcooliques spontanément déclarés	1 jour susp. avec sursis	7 jours de suspension	licenciement	24
F 2	Faits de nature à donner lieu à l'ivresse *	1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	7 jours de suspension	24

* Mesures spéciales allant jusqu'à licenciement en cas de récidive

** Sanctions données sans préjudice d'autres mesures à prendre suite à d'éventuelles condamnations pénales.

Outre les sanctions des catégories A1 à F1, applicables à l'ensemble du personnel, les sanctions suivantes sont prévues pour les employés :

CAT.	FAUTE	1ERE FOIS	2EME FOIS	3EME FOIS	PRESCRIPTION EN MOIS
G 1	Départ anticipé du travail sans justification	Blâme			6
G 1	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
G 2	Absence de pointage conformément à la réglementation en vigueur dans l'entreprise	1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	3 jours de suspension	12
G 3	Faute dans l'exécution du travail (avec responsabilité dûment établie) entraînant un retard ou une perte	Blâme			6
G 3	Idem		1 jour susp. avec sursis	1 jour de suspension	12
G 4	Ne pas respecter une clause de confidentialité	1 jour de suspension	3 jours de suspension	7 jours de suspension	12

Code des sanctions TEC Hainaut

13. Code de discipline

Art. 46 Code des sanctions

§ 1. PRINCIPES

Le présent "Code des sanctions" n'a pas pour objet d'ouvrir une quelconque chasse aux fautes ou erreurs. La volonté qu'il tend à exprimer est de ramener les travailleurs responsables desdites fautes à un comportement plus respectueux des collègues ou des impératifs de fonctionnement de l'entreprise qui se doit d'être au service de la clientèle. Dans cet état d'esprit, la révocation doit être réservée aux comportements les plus graves ou aux attitudes volontairement négatives de certains travailleurs qui s'entêtent dans ce type d'attitudes.

Un commentaire des rubriques figure en annexe 1. Il définit et explicite les fautes. Il en sera tenu compte dans l'application des sanctions dans la mesure où il fait partie intégrante du présent code.

Le travailleur qui manque à ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou par imprudence, est passible, suivant la gravité des cas, de l'une des mesures relevant de l'une des catégories suivantes :

§ 2. CATEGORIES DE SANCTIONS

A chaque catégorie de fautes correspond une catégorie de sanctions. Le choix de la sanction dans la catégorie prévue appartient au chef hiérarchique désigné à l'article 47 et conformément aux règles de procédure qui y sont établies.

1ère catégorie :

- Première remarque
- Blâme
- 1 amende avec sursis

2ème catégorie :

- Une amende
- 3 amendes
- 1 jour de suspension

Ces sanctions peuvent être assorties du sursis en raison des éléments de la cause et/ou du dossier du travailleur.

3ème catégorie :

- 3 jours de suspension
- 7 jours de suspension
- 15 jours de suspension

Les jours de suspension sont des jours de suspension "fermes" avec privation de traitement équivalente conformément à ce qui est précisé ci-dessous. Le sursis peut être accordé pour une période qui sera déterminée dans la décision de sanction.

Pour le personnel du Mouvement, les trois sanctions de la troisième catégorie peuvent être remplacées par une rétrogradation à la qualité de dernier supplémentaire (avec maintien de l'ancienneté barémique) pour une durée fixée respectivement à 3 mois, 6 mois ou définitivement.

Ces peines de substitution ne sont pas laissées au choix du travailleur sanctionné. Elles seront prononcées par la hiérarchie en présence de fautes de même nature répétitives et en tenant compte du dossier du travailleur.

4ème catégorie :

Lorsque les fautes commises ou la répétition de fautes déjà sanctionnées en catégories 1 à 3 par l'ouvrier portent atteinte à l'autorité ou aux qualités de commandement dont il est investi, le travailleur pourra être ramené au grade immédiatement inférieur.

Cette mesure pourra être limitée dans le temps.

5ème catégorie :

Révocation ou licenciement.

Commentaires complémentaires.

- 1 amende correspond au salaire du travailleur relatif à une demi-heure

de prestation. Les amendes seront prélevées, après déroulement de la procédure, sur la paie du premier mois qui suit le prononcé devenu définitif.

- 3 jours de suspension représentent 3 jours de prestation.
- 7 jours de suspension représentent 7 jours "calendrier".
- 15 jours de suspension représentent 15 jours "calendrier".
- La retenue financière liée au prononcé d'une suspension pourra, dans certaines circonstances exceptionnelles, être étalée dans le temps.
- Les peines de suspension prennent cours le lendemain de la notification prévue à l'article 47 et après déroulement complet de la procédure.

B) Délais de prescription et récidives et radiations des sanctions.

1) Toute faute pour laquelle aucun acte de procédure disciplinaire n'aura été accompli dans un délai de 3 mois, ne pourra faire l'objet de sanction.

Le délai prend cours à dater du moment où l'autorité chargée d'instruire le dossier avait connaissance des faits.

En cas de faute répétitive ou continue (par ex. vol. de recettes), le délai de 3 mois prend cours à dater du jour où l'autorité avait connaissance du dernier fait.

2) Le travailleur est en état de récidive lorsque, dans les délais ci-dessous, il commet une faute relevant de la même catégorie que celle précédemment sanctionnée.

Les délais sont :

- 6 mois pour les fautes relevant de la 1ère catégorie,

- 1 an pour les fautes relevant de la 2ème catégorie,
- 2 ans pour les fautes relevant de la 3ème catégorie.

Lorsque le travailleur est en état de récidive, on appliquera au minimum la sanction directement supérieure mais appartenant à la même catégorie de sanctions.

Lorsque le travailleur a commis, dans les délais prescrits, des fautes de même catégorie et qu'il a épuisé les sanctions prévues pour cette catégorie, la faute de même catégorie ultérieurement commise dans le même délai fera l'objet d'une sanction relevant de la catégorie supérieure.

ex. = un travailleur s'est rendu responsable à trois reprises d'un retard dans le service à rendre au client (faute 1).

Il a fait l'objet successivement d'une première remarque, d'un blâme, d'une amende avec sursis.

La 4^{ème} faute identique commise dans les 6 mois, donnera lieu à une sanction de la catégorie deux soit une amende, 3 amendes ou 1 jour de suspension.

Lorsque le travailleur est en récidive et qu'il a été précédemment l'objet d'une sanction assortie d'un sursis, le sursis est retiré et la première sanction sort ses effets indépendamment de la nouvelle sanction prononcée.

Toute faute ayant entraîné une sanction de la première catégorie sera retirée du dossier du travailleur à l'échéance d'un délai de 3 ans prenant cours au terme des délais prévus en matière de récidive. Cette radiation ne sera opérée qu'après demande expresse du travailleur concerné

formulée auprès du responsable du département dont il relève.

Pour les fautes de la deuxième catégorie, le délai sera de cinq ans à compter de l'échéance du délai de récidive et pour les fautes de la troisième catégorie, le délai sera de 10 ans prenant cours à l'échéance du délai de récidive.

C) Cumul de sanctions

Lorsque le travailleur a commis plusieurs fautes qui peuvent être considérées comme résultant d'un même fait, il n'y a pas cumul des sanctions mais application de la sanction la plus forte.

Le travailleur qui a fait l'objet de cinq sanctions de suspension ferme dans le délai de 1 an sera révoqué ou licencié le cas échéant selon la procédure visée à l'article 47.

D) Le Conseil d'Entreprise fixe les règles relatives à la gestion des amendes.

§ 3. CATEGORIES DE FAUTES

A. 1^{ère} catégorie :

Seront punies d'une des sanctions de la catégorie 1 (§ 2) :

- 1) Retard dans le service à rendre au client (retard volontaire sur l'O.D.M.).
- 2) Non-respect caractérisé d'un arrêt.
- 3) Avance sur l'horaire (+ de 3 minutes).
- 4) Altercation avec un client (après enquête de la hiérarchie).
- 5) Voyageur sans titre de transport en dehors des heures de grande affluence.
- 6) Erreur de perception.
- 7) Tenue/comportement affectant l'image du TEC HAINAUT.
- 8) Responsabilité manifeste du travailleur dans un accident du travail.
- 9) Non respect du tableau de service défini localement.
- 10) Echange de service sans autorisation de la hiérarchie (sans perturbation de service).
- 11) Abandon de matériel.
- 12) Arrivée tardive sur le lieu de travail - Départ anticipé.
- 13) Ne pas remplir son rapport de service.
- 14) Erreur dans la feuille de recette.
- 15) Faute dans l'exécution de son travail entraînant un retard ou une perte de matières.
- 16) Ne pas avoir signalé une avarie/un accident.
- 17) Rentrée tardive de documents administratifs.
- 18) Accident dans le dépôt.
- 19) Négligences dans la propreté et l'ordre du poste de travail.
- 20) Accident sur route.
- 21) Manquements dans les relations avec ses subordonnés (formation, explications, commandement, respect des règles de sécurité, ...).
- 22) Les actes commis en violation des dispositions visées à l'article 38, 1^o à 12^o.
- 23) Fumer en service en présence de voyageur(s) à bord de l'autobus.
- 24) Conducteur accompagné en roulant.
- 25) Conducteur ayant laissé tourner son moteur lors d'un arrêt conformément à ce qui est dit au code de la route et sauf circonstances exceptionnelles.

- 26) Les travailleurs n'ayant pas donné suite à une convocation pour une visite médicale.
- 27) Le non-respect des dispositions relatives au port des vêtements de travail du TEC Hainaut pour les travailleurs techniques.
- 28) Non-respect des directives en matière de log in.

B. 2^{ème} catégorie :

- 29) Ne pas attendre ou respecter les dispositions et dispositifs (aribus) relatifs aux correspondances définies sur l'ordre de marche ou les instructions communiquées par le dispatching.
- 30) Départ anticipé par rapport à l'ordre de marche.
- 31) Refus non justifié de prendre en charge un voyageur.
- 32) Conduite dangereuse.
- 33) Passager blessé dans l'AB - faute caractérisée du chauffeur.
- 34) Ne pas vouloir informer le client.
- 35) Suppression de parcours non justifiée.
- 36) Ne pas remettre sa recette à la fin de sa prestation.
- 37) Qualité de travail insuffisante, manque de contrôle du travail (travailleurs/cadre).
- 38) Echange de service sans autorisation de la hiérarchie (avec perturbation dans le service).
- 39) Transgresser les règles de sécurité (RGPT et code du bien-être au travail, infractions graves au Code de la route).
- 40) Ne pas respecter une clause de confidentialité.

41) Dégradation de matériel par négligence, imprudence, usage impropre.

42) Manque de soin à la conservation du matériel sous sa responsabilité (sans préjudice d'une intervention personnelle du travailleur dans la perte subie par le TEC, à concurrence de 125 € au maximum).

Le montant de cette part d'intervention dans lesdits dommages pourra faire l'objet de retenues sur salaire ou traitement mais avec un maximum de 25 € par mois.

43) Attitude anticommerciale envers la clientèle.

44) Rouler avec les portes avant ouvertes.
Utilisation d'une radio portable de service en roulant.

45) Utilisation du GSM en roulant conformément au code de la route.

46) Service spécial non ou mal assuré par le conducteur.

47) Ne pas informer sa hiérarchie de dégâts occasionnés au parc du TEC Hainaut.

C. 3^{ème} catégorie :

48) Menaces, injures, propos racistes, xénophobes, ... (envers les tiers ou d'autres travailleurs de l'entreprise).

49) Refus d'obéissance affectant le service interne et le service au voyageur.

50) Absence non motivée (1 jour).

51) Refus d'ordre ou non-exécution d'un ordre reçu.

52) Abandon de service à titre individuel.

53) Réponse mensongère entraînant un coût ou une perte d'argent dans le but de nuire au TEC Hainaut !

D. 4^{ème} catégorie

On renvoie à ce qui est dit sous le paragraphe 2 ci-avant.

E. 5^{ème} catégorie :

Fautes entraînant la révocation ou le licenciement

Les fautes visées dans le présent paragraphe sont celles qui font définitivement obstacle à la poursuite normale de relations de travail que l'on veut basées sur le respect et la confiance.

Dans les conditions et dans les cas, non limitatifs, tels que repris à l'article 45 ci-avant, il sera mis fin aux relations de travail par la révocation ou le licenciement immédiat de l'ouvrier.

Art. 47 Procédure

A. FAITS POUR LESQUELS UNE SANCTION DE CATEGORIE 1 OU 2 DOIT ETRE PRONONCEE

Remarque :

Par jour ouvré, on considère les jours réellement travaillés par le travailleur. Par jour ouvrable les jours du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés.

Les délais commencent à courir le lendemain de l'acte posé.

Lorsque des fautes ou infractions relevant des catégories 1 et 2 ont été constatées, au besoin après une enquête préalable, une *enquête administrative* sera remise, contre accusé de réception, au travailleur dans les 3 jours ouvrés qui suivent la constatation ou l'information qu'il en a eu par la personne habilitée (à partir du niveau de contrôleur pour l'exploitation, brigadier ou son remplaçant pour les services techniques). Cette *enquête administrative* portera convocation du travailleur à une audition qui devra avoir lieu dans les 25 jours ouvrés à dater de la remise. Le travailleur disposera d'un délai maximum de 8 jours ouvrables à dater de la remise du document pour le retourner avec son argumentaire.

Si l'infraction ou la faute fait l'objet de documents ou pièces, le travailleur peut demander une prolongation du délai pour les examiner avant son audition.

Lors de l'audition menée par l'autorité hiérarchique appelée à prononcer la sanction, le travailleur pourra être accompagné d'un délégué d'une organisation syndicale reconnue par la commission paritaire du secteur.

La sanction argumentée sera prononcée et communiquée à la fin de l'audition qui sera consignée et cosignée par le responsable hiérarchique et le travailleur concerné.

* ***L'autorité hiérarchique visée ci-avant et appelée à arrêter la sanction est celle qui est désignée dans l'avis communiqué au Conseil d'Entreprise.***

B. SANCTIONS DE CATEGORIES 3 ET 4

- Les faits qui relèveraient d'une sanction des catégories 3 et 4 sont portés à la connaissance du travailleur par le responsable de secteur ou par le responsable de l'atelier au plus tard dans les 3 jours ouvrés de la constatation qu'il en a faite ou de l'information qu'il a reçue et remet à cette occasion une *enquête administrative* contre accusé de réception.

- Le travailleur dispose de 8 jours ouvrables pour retourner l'*enquête administrative* avec son argumentaire.

Tout document émanant du travailleur doit être écrit par lui ou approuvé et signé par lui.

- Le directeur de département ou son remplaçant appelé à prononcer la sanction fait savoir dans les 8 jours ouvrables si le dossier est classé sans suite ou si la procédure est poursuivie.

* - Le responsable de secteur ou le responsable d'atelier ***ou les personnes désignées à cet effet dans l'avis qui est communiqué au Conseil d'Entreprise*** instruisent le cas échéant l'affaire.

- Lorsque l'instruction est clôturée et en tout cas dans un délai raisonnable, le travailleur est convoqué pour être entendu, le cas échéant, assisté d'un Conseil, dans un délai minimum de 8 jours ouvrables, délai pendant lequel il pourra consulter le dossier.

- Un procès-verbal de l'audition sera établi et communiqué dans les 5 jours ouvrables qui suivent l'audition afin que le travailleur le signe et y fasse ses observations.

Le procès-verbal devra être retourné dans les 10 jours ouvrables qui suivent l'envoi. A défaut, il sera censé être accepté tel quel et fera foi. Il sera fait mention au procès-verbal du non renvoi de l'exemplaire signé.

- La sanction sera prononcée et communiquée par lettre motivée le lendemain de la réception du procès-verbal retourné signé ou le lendemain du jour d'échéance du délai endéans lequel il devait être retourné.

* - ***Les sanctions des catégories 3 et 4 relèvent des compétences des directeurs ou de leurs adjoints ou le cas échéant des personnes désignées à cet effet dans l'avis qui est communiqué au Conseil d'Entreprise.***

- Tout courrier adressé au travailleur ainsi que le procès-verbal sera communiqué par la voie hiérarchique contre accusé de réception.

La lettre motivée portant la sanction sera communiquée par pli recommandé à la poste ainsi que par la voie hiérarchique contre accusé de réception.

DISPOSITIONS COMMUNES AUX SANCTIONS DES CATEGORIES 1, 2, 3, 4 ET 5 : LES RECOURS

- Pour les sanctions de catégories 1 et 2, le travailleur dispose d'un recours d'appel auprès ***de l'autorité désignée dans un avis***

qui sera communiqué au Conseil d'Entreprise. *

L'appel est introduit par lettre motivée dans les 5 jours ouvrables qui suivent la date de notification de la sanction.

- Pour les sanctions de catégories 3 et 4, l'appel est interjeté dans les mêmes formes et délais auprès du Directeur Général.

- Le travailleur est convoqué par écrit à une audition.

Il pourra consulter le dossier pendant un délai de 8 jours ouvrables précédant la date d'audition. Ce courrier lui est adressé par la voie hiérarchique contre accusé de réception.

Le travailleur peut se faire accompagner d'un délégué d'une organisation syndicale reconnue par la commission paritaire du secteur ou d'un avocat.

Un procès-verbal de la séance d'audition est transmis par la voie hiérarchique contre accusé de réception dans les 3 jours ouvrés prenant cours le lendemain de l'audition.

Le procès-verbal signé par le travailleur ou portant ses observations devra être retourné dans les 6 jours ouvrables de sa réception par le travailleur.

Le procès-verbal sera considéré comme approuvé si à l'échéance de ce délai il n'a pas été retourné signé.

- La lettre portant sanction de l'appel est communiquée par envoi recommandé et par la voie hiérarchique contre accusé de réception le lendemain du jour de réception par la société du procès-verbal signé par le travailleur ou à défaut le lendemain du jour où le procès-verbal devait être rentré signé, si tel n'est pas le cas.

Dans tous les cas où le travailleur ne se présente pas à la séance d'audition, il en est pris acte au

procès-verbal qui est communiqué au travailleur avec la sanction éventuelle. Cette communication se fait par recommandé et par la voie hiérarchique avec accusé de réception. Lorsqu'il s'agit d'une absence en première instance, le recours reste possible. Il sera alors exercé par écrit dans les 5 jours ouvrables prenant cours à la date de réception de la copie du procès-verbal transmise par la voie hiérarchique.

Les dates portées sur les documents font foi jusqu'à preuve du contraire.

Si l'autorité en charge d'instruire le dossier ou l'autorité responsable de la sanction ne respectent pas les délais, la procédure est frappée de nullité.

C. SANCTION DE REVOCATION OU DE LICENCIEMENT

- La révocation ou le licenciement est prononcé par le Directeur Général. Le dossier est instruit par le Directeur ou le remplaçant dont le travailleur relève.
- En cas de révocation ou de licenciement, il n'y a pas de recours interne.
- * ***La procédure reprise sous B ci-avant est applicable en matière de révocation des travailleurs statutaires.***
- Pour les travailleurs se trouvant sous contrat TEC et dans le cas de faute grave (catégorie 5) : la procédure de licenciement est la suivante :

Lorsqu'un responsable hiérarchique aura eu connaissance de faits relevant de la catégorie 5 à charge d'un travailleur, il en informera sa ligne hiérarchique qui fera en sorte que le travailleur soit entendu sur le champ par le Directeur du département ou son remplaçant. Au cours de l'entretien, le travailleur sera informé de la décision de la direction. Un procès-verbal de l'audition sera établi et soumis pour signature du travailleur le

lendemain de l'entretien. Le dossier sera alors transmis au Directeur Général, de manière à ce que la sanction soit prononcée et communiquée par lettre recommandée dans les 3 jours ouvrables de la connaissance de ces faits, conformément à la loi du 3/07/1978 sur les contrats de travail. Le travailleur pourra demander à consulter le dossier.

Remarques :

- 1) Lorsque la faute commise constitue également une infraction pénale, l'audition du travailleur sera publique sauf si le travailleur s'y oppose expressément.
- 2) Les délégations de pouvoir ou les modifications y apportées relatives à l'instruction d'un dossier ou au prononcé d'une sanction seront portées à la connaissance des membres du Conseil d'Entreprise.

Art. 48 Le produit des amendes est utilisé au profit du personnel selon les décisions prises en Conseil d'Entreprise.

Le nom des personnes habilitées à intervenir dans le déroulement des procédures disciplinaires sera communiqué au Conseil d'Entreprise. *

Art. 48 bis

« Sanction en cas de non-respect de la CCT relative au contrôle médical (annexe 3) du présent règlement de travail ».

Lorsque l'agent ne s'est pas soumis aux procédures de contrôle ou lorsque l'agent rentre tardivement ses certificats, il encourt les sanctions suivantes, sans préjudice de la suspension du salaire garanti.

- 1^{er} cas : 3 jours de suspension ferme.
- 2^{ème} cas : récidive au cours des deux ans qui suivent le 1^{er} cas = 15 jours de suspension ferme.
- Nouvelle récidive (quel que soit le délai au cours duquel le fait s'est reproduit) ou tentative de fraude = licenciement ou révocation.

Dans chaque cas, l'agent est reçu en entretien par sa hiérarchie. En cas de suspicion de fraude, une enquête devra être réalisée dont les conclusions seront remises à l'agent.

Code des sanctions TEC Liège-Verviers

CHAPITRE 13 - SANCTIONS

Article 27 :

- a) Les sanctions sont :
- rappel à l'ordre
 - réprimande,
 - blâme,
 - suspension d'un jour avec ou sans sursis.

Le délai de prescription pour ces sanctions est de un an.

- b) Les sanctions graves sont :
- suspension de plus d'un jour avec ou sans sursis,
 - lettre d'avertissement sérieux,
 - lettre de dernier avertissement.

Le délai de prescription pour ces sanctions est de deux ans.

- Rétrogradation temporaire ou définitive, en ce compris l'exclusion d'une réserve de recrutement,
- licenciement.

CHAPITRE 14 - REGLES DE PROCEDURE

Article 28 :

1. Tout manquement aux devoirs de service susceptible d'entraîner une des sanctions prévues à l'article 27 fera l'objet d'une constatation immédiate et sera signifié à l'intéressé, si possible sur-le-champ, et en tout cas par écrit, dans les plus brefs délais.
2. Lorsqu'un ouvrier compromet la bonne exécution du travail, la moralité publique, sa sécurité, celle de ses compagnons de travail ou des tiers, il sera suspendu de ses fonctions sur-le-champ par la hiérarchie du service dont il dépend.
3. Les sanctions prévues à l'article 27 a) font l'objet d'un code disciplinaire repris en annexe 4.

Elles sont prises par les chefs d'atelier ou de dépôt pour la direction technique, par les responsables d'unité opérationnelle et par les responsables de service pour les directions administrative et commerciale.

Elles sont signifiées à l'ouvrier par lettre ou par voie d'un bulletin d'information reprenant les faits reprochés. Lors de la remise de ce bulletin, l'ouvrier signe un registre pour réception.

Endéans le délai prévu, l'intéressé a le droit, s'il le souhaite, de se justifier soit par écrit, soit en sollicitant une entrevue, à son dépôt d'attache avec le supérieur hiérarchique qui a notifié la sanction.

Pour les sanctions prévues à l'article 27 a), l'ouvrier peut également être convoqué, à son dépôt d'attache avec un délai de 48 heures, par les responsables hiérarchiques dont il dépend.

4. Les sanctions graves prévues à l'article 27 b) sont prises par la direction dont dépend l'ouvrier, à l'exclusion du licenciement et de la rétrogradation qui relèvent de la direction générale.

Pour l'application de ces sanctions, l'ouvrier est convoqué par la direction dont il dépend ou par son représentant préalablement à la notification écrite de la sanction.

En cas de convocation, les ouvriers ne peuvent subir de perte de rémunération liée à la convocation.

Article 29 : Recours

Dans tous les cas, hormis les fautes entraînant une sanction immédiate, l'ouvrier disposera d'un délai de cinq jours à prester à dater de la notification pour présenter ses observations.

L'application de la sanction sera suspendue pendant ce délai.

Article 30 : Règles de licenciement du personnel d'exécution

- Constatation des faits par le responsable direct.
- Enquête par les responsables hiérarchiques.
- Audition de l'ouvrier et information aux délégations du personnel.
- Proposition de licenciement du directeur concerné au directeur général.
- Le directeur général statue.
- Information à l'ouvrier et aux délégations du personnel de la sanction.
- Licenciement confirmé par lettre recommandée.

Article 31 :

Dans tous les cas où l'ouvrier est convoqué pour des raisons disciplinaires, il aura le droit de se faire assister par un délégué de l'organisation syndicale de son choix. Il pourra consulter son dossier, accompagné, s'il le souhaite, de ce délégué, en présence d'un membre de la direction.

ANNEXE 4

REGLEMENT DE TRAVAIL DU PERSONNEL SOUS CONTRAT DE TRAVAIL OUVRIER

CODE DISCIPLINAIRE

1. LES SANCTIONS :

- a. Rappel à l'ordre
- b. Réprimande
- c. Blâme
- d. Suspension d'un jour avec sursis ou sans sursis.

2. REGLES GENERALES :

Les fautes sont classées dans 11 rubriques. Les fautes d'une même rubrique présentant une analogie sont groupées. Dans ce cas, c'est le groupe dans lequel elle se trouve et non la faute elle-même qui est pris en considération pour établir la fréquence de la faute. Ainsi, toute récidive d'une faute de même groupe dans le délai de prescription de un an entraîne systématiquement une aggravation de la sanction.

Quand le délai de prescription est atteint pour une faute d'un même groupe, l'agent sera, en cas de nouvelle faute, considéré comme étant en défaut pour la première fois dans ce groupe.

Le tableau ci-après est donné à titre exemplatif et non limitatif ; les fautes non prévues seront traitées par analogie. Les fautes exceptionnelles, les récidives des fautes au-delà de ce qui est décrit dans le tableau ci-après ainsi que l'accumulation de fautes de diverses rubriques feront l'objet de sanctions graves.

3. CODE DISCIPLINAIRE :

	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}
I. Oblitération - Tarification - Perception				
a. Appareil de perception mal réglé (ligne, sens, région, zone, -)	a	b	c	d
b. - Agent démuné de monnaie en début de service - Agent démuné de titre de transport - Erreur de tarification (tarif mal appliqué)	a	b	c	d
II. Versements de la recette/Inventaire				
Non-respect des règles de versement	a	b	c	d
III. Documents administratifs				
a. - Documents administratifs incomplets ou non rentrés - Bons de transport non rentrés - Ne range pas les cartons-horaires et plaques spéciales à l'endroit désigné	a	b	c	d
b. Démuni de documents administratifs en cours de service	a	b	c	d
c. - Permutation de service avec collègue sans document - Dépassement du nombre de changements de service autorisés entre collègues	a	b	c	d
IV. Horaires - Itinéraires - Arrêts - Stationnements				
a. - Avance/retard volontaire sur l'horaire (- 5') - Non-respect des dispositions réglementaires concernant le stationnement au terminus - Arrêt de descente demandé non effectué	a	b	c	d
b. - Non-respect d'une correspondance indiquée à l'horaire ou d'une correspondance en vue - Avance/retard volontaire sur l'horaire (5' à 10') - Non-respect de l'itinéraire prescrit - En dépit de places disponibles, brûle un arrêt où il y a des voyageurs à embarquer	b	c		

	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}
c. - Non-respect volontaire de l'itinéraire prescrit - Avance/retard volontaire sur l'horaire (10' à 15')	c	d		
d. Abandon de voiture sans raison valable	d			
V. Matériel - Conduite des véhicules				
a. - Non-respect des prescriptions en matière de rentrée ou de sortie du véhicule - Erreur de véhicule à la sortie - Indicateur de direction mal ou non placé - Non signalement d'une avarie évidente à un véhicule	a	b	c	d
b. - Usage intempestif de la radio de bord - Dégradation légère du matériel par manque de précaution - Manque de propreté - cabine ou aubettes	b	c	d	
c. Manque de propreté toilettes	d			
VI. Code de la Route				
a. Non-respect du code de la route constaté par le personnel de maîtrise : infraction légère	a	b	c	d
b. Non-respect du code de la route constaté par le personnel de maîtrise : infraction grave	d			
c. - Non-respect des prescriptions en matière de conduite - Roule portes avant ouvertes	b	c	d	
d. - Roule sans permis de conduire ou démunie de certificat de sélection médicale - Non placement des plaques spéciales pour le transport des écoliers	a	b	c	d
VII. Accidents				
a. Rapport d'accident incomplet ou rentré tardivement	a	b	c	d
b. Rapport d'accident non rentré	b	c	d	

	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	4 ^{ème}
c. Accident léger avec responsabilité évidente	a	b	c	d
d. Accident volontairement non déclaré	d			
VIII. Comportement - Maintien - Tenue				
- Fume en service dans des lieux et circonstances interdits				
- Sans raison, entretien conversation prolongée avec voyageur	a	b	c	d
- Tenue vestimentaire non conforme				
- Désinvolture dans l'accomplissement du travail				
Attitude impolie envers voyageur				
Attitude impolie envers supérieur				
IX. Retards et absences - Exploitation				
a. Arrivées tardives :				
- 3 A.T. dans un mois de date à date				d sans sursis
- A.T. en 1 an de date à date :				
après la 5 ^{ème}		b		
après la 7 ^{ème}		c		
après la 10 ^{ème}				d sans sursis
- A.T. hors délai en 1 an de date à date :				
après la 3 ^{ème}			c	
après la 4 ^{ème}			d avec sursis	
après la 5 ^{ème}			d sans sursis	
b. Absence non justifiée				d sans sursis
X. Retards et absences - Services techniques				
a. A.T. en 1 an de date à date :				
3 ^{ème} A.T.		a		
4 ^{ème} A.T.		b		
5 ^{ème} A.T.		c		
6 ^{ème} A.T.				d avec sursis
7 ^{ème} A.T.				d sans sursis
b. Absence non justifiée				d sans sursis
XI. Comportement des agents - Services techniques				
Non-respect des consignes ou ordres donnés et rappelés	a	b	c	d