

## LA PROCÉDURE DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE DANS LES TRANSPORTS URBAINS

### Public visé

Aux syndicats et bases syndicales de la branche TPUV



### Contexte : que se passe t-il ?

Si le Code du travail prévoit assez précisément la procédure disciplinaire, celle-ci est parfois complétée par des dispositions conventionnelles spécifiques. C'est le cas de la convention collective des transports urbains (IDCC 1424) qui a institué un conseil de discipline et ainsi complété la procédure disciplinaire.

### La composition du Conseil de discipline (CD)

Le CD est une instance composée de :



Trois membres issus du personnel dirigeant de l'entreprise ;



Trois représentants élus des salariés ;



Un représentant de la direction de l'entreprise qui préside le CD.

La convention collective est claire : côté direction, les trois représentants désignés font partie du personnel dirigeant de l'entreprise. Attention donc quand la direction tente de faire siéger des représentants qui ne sont pas salariés du réseau.

Les représentants du personnel sont élus par les salariés en même temps que l'élection du CSE, avec une liste de trois titulaires et une liste de trois suppléants.



L'élection a lieu, en principe, pour chacune des cinq catégories définies par la convention collective [1] :

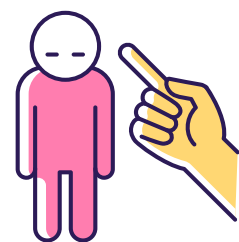
- Le personnel du mouvement ;
- Le personnel ouvrier ;
- Le personnel administratif ;
- La maîtrise technique (*mouvement et administration*), les techniciens et dessinateurs ;
- Les ingénieurs et cadres.

Le principe de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes qui existe pour l'élection CSE est également applicable à la composition des listes de candidats au CD. Il est parfois compliqué de parvenir à présenter les cinq listes normalement prévues, aussi la convention collective a prévu plusieurs alternatives [2] pour la composition du CD afin que celui-ci puisse siéger lorsqu'il y est appelé.

### Est-il systématiquement saisi ?

Non il n'est pas saisi pour toutes les procédures disciplinaires. La convention collective prévoit que le CD est réuni pour examiner les fautes des agents qui peuvent entraîner une sanction du 2ème degré [3] soit :

- Une suspension temporaire sans solde supérieure à 2 jours (*mise à pied*) ;
- Une mutation ou un changement d'emploi pour raison disciplinaire ;
- Une rétrogradation ;
- Un licenciement avec indemnité ;
- Une révocation ou un licenciement sans indemnité.



### Quand est-il saisi ?

Le directeur du réseau convoque le CD et en fixe unilatéralement l'ordre du jour [4].

Si l'agent a été suspendu, le CD doit être réuni **au plus tard 6 jours** après la date du début de la suspension.

Si l'agent n'est pas suspendu, celui-ci doit être informé de sa future comparution devant le CD **au moins 8 jours** avant la réunion du conseil.

### La procédure en amont du conseil [5]

Avant la réunion du CD, une phase d'instruction de l'affaire est prévue.

C'est le chef de service de l'agent qui est chargé d'instruire le dossier qui lui est transmis avec les pièces relatives aux faits reprochés à l'agent. Il peut diligenter les enquêtes complémentaires qu'il juge nécessaires et réunit tous les documents utiles à la prise de décision du CD.

Lorsqu'il est saisi, le chef de service avertit l'agent mis en cause. Celui-ci est entendu lors de l'instruction. Lors de cet entretien l'agent peut être assisté par un membre du personnel de l'entreprise. L'instructeur recueille la position du salarié mis en cause et doit lui communiquer son dossier et les pièces relatives aux faits qui lui sont reprochés.

La Cour de cassation [6] a pu confirmer que l'absence de communication au salarié d'une pièce du dossier, en l'espèce la main courante déposée par un cycliste, rend son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.



Reste à définir ce qu'on entend par « communication » du dossier et pièces ? S'agit-il d'une simple mise à disposition lors de l'entretien ou bien d'une transmission de ces éléments ? Les juges du fond, ceux des cours d'appel, interprètent différemment cette notion. Ainsi en 2020, la Cour d'appel de Montpellier [7] a considéré que l'article 52 « *n'impose pas qu'il soit donné copie des pièces au salarié, mais seulement qu'il lui en soit donné communication par le chef de service* ». Mais plus récemment, la Cour d'appel de Rennes [8] a considéré que cette communication « *correspond à une remise de la copie des documents et non pas à une simple consultation ou une mise à disposition* ».

Le chef de service doit rédiger immédiatement un procès-verbal à l'issue de l'entretien qui s'est tenu avec l'agent mis en cause et son assistant éventuel. Après lecture, ce PV est signé par toutes les parties présentes.

Le chef de service doit rédiger immédiatement un procès-verbal à l'issue de l'entretien qui s'est tenu avec l'agent mis en cause et son assistant éventuel. Après lecture, ce PV est signé par toutes les parties présentes.

*à noter !*

À sa demande, avant la réunion du CD, l'agent peut également être entendu par le directeur du réseau qui fixera la date de cet entretien auquel le chef de service peut aussi assister.

### Le déroulement du conseil [9]

Comme indiqué précédemment c'est le directeur du réseau qui convoque le CD. Les débats sont dirigés par le président du conseil. Le chef de service instructeur, rapporteur au cours de la séance, communique au CD les pièces de l'enquête ainsi que son rapport d'instruction. L'agent ainsi que le salarié qui l'assiste sont également entendus par le CD.

La délibération du CD porte sur la sanction disciplinaire à appliquer. Elle se fait sans la présence des personnes qui n'en sont pas membres, le chef de service, l'agent mis en cause et son assistant sont donc invités à quitter la réunion.

**Qui vote ?** Seuls les trois représentants de la direction et les trois représentants salariés ont le droit de voter mais pas le président. Il recueille les voix mais ne s'exprime pas lui-même. Si un membre du CD en fait la demande, le vote a lieu à bulletin secret.

La Cour de cassation [10] a considéré que lorsque le CD n'a pu motiver sa décision en raison d'un strict partage des voix de ses membres, cela constitue néanmoins un avis qui ne porte pas atteinte à la procédure.

Le président transmet l'avis du CD au directeur du réseau.

## Quelles suites après le conseil ?

**La sanction appliquée à l'agent est décidée par le directeur du réseau qui dispose de l'avis du CD. Conformément aux dispositions légales, la mesure disciplinaire est notifiée à l'agent par écrit et doit être motivée.**

*à noter !*

Le temps passé par un représentant du personnel ou un simple salarié à assister l'agent mis en cause, tant lors de la phase d'instruction que pendant la réunion du CD, doit être rémunéré [11].

## Références et textes

- [1] CCN Transp. Urb. Art.51-II
- [2] CCN Transp. Urb. Art.51-I
- [3] CCN Transp. Urb. Art.51-IV et Art.49
- [4] CCN Transp. Urb. Art.54
- [5] CCN Transp. Urb. Art.52
- [6] Cass. Soc. 16/01/2013, n°11-22.584
- [7] CA Montpellier 05/02/2020, RG 17/01065
- [8] CA Rennes 07/05/2026, RG 23/02516
- [9] CCN Transp. Urb. Art.54
- [10] Cass. Soc. 07/12/222, n°21-14.484
- [11] CCN Transp. Urb. Art.51-V

