

# Règlement intérieur

## Syndicat des Eaux Marensin Maremne Adour

### **PREAMBULE .....3**

### **TITRE I : DISPOSITIONS RELATIVES A LADISCIPLINE .....4**

Article 1 – Horaires de travail .....4

Article 2 – Tenue de travail .....4

Article 3 – Usage du téléphone portable, des ordinateurs et d'internet .....4

Article 4 – Usage de véhicules, de service et personnels.....5

*Art 4.1 – Généralités sur l'utilisation des véhicules.....5*

*Art 4.2 – Habilitations .....5*

*Art 4.3 – Utilisation de véhicules personnels .....6*

*Art 4.4 – Utilisation de véhicules de services et engins de chantiers.....6*

Article 5 – Utilisation du matériel .....6

Article 6 – Règles de bonnes conduites .....7

Article 7 – Confidentialité .....8

### **TITRE II : SANTÉ ET SECURITE.....9**

Article 8 – Visite médicale .....9

Article 9 – Boissons alcoolisées, drogue et cigarette .....9

Article 10 – Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes .....10

*Art 10.1 – Harcèlement moral .....10*

*Art 10.2 – Harcèlement sexuel .....11*

*Art 10.3 – Autres dispositions relatives au harcèlement .....13*

*Art 10.4 – Agissement sexistes .....15*

*Art 10.5 – Lanceurs d'alerte : dispositions relatives aux agents publics .....16*

<b>TITRE III – SANCTIONS ET PROCEDURES DISCIPLINIARES .....</b>	<b>19</b>
Article 11 – Échelle des sanctions.....	19
<i>Art 11.1 Échelle des sanctions applicables aux salariés de droit privé .....</i>	<i>19</i>
<i>Art 11.2 Échelle des sanctions applicables aux agents de la fonction publique .....</i>	<i>20</i>
a) Échelle des sanctions applicables aux agents titulaires (fonctionnaires).....	20
b) Échelle des sanctions applicables aux fonctionnaires stagiaires .....	20
c) Échelle des sanctions applicables aux contractuels .....	21
Article 12 - Procédure disciplinaire .....	21
<i>Art 12.1 – Procédure disciplinaire pour les salariés de droit privé .....</i>	<i>21</i>
<i>Art 12.2 – Procédure disciplinaire pour les agents de la fonction publique territoriale (fonctionnaires, stagiaires, contractuels) .....</i>	<i>22</i>
<b>TITRE IV – DROITS DES SALARIES ET DES AGENTS .....</b>	<b>25</b>
Article 13 – Droit de la défense des salariés .....	25
<i>Art 13.1 – Droit de retrait .....</i>	<i>25</i>
<i>Art 13.2 – Délai de prescription .....</i>	<i>25</i>
Article 14 – Droits de l’agent public (titulaire, stagiaire contractuel) .....	25
Art 14.1 – Droit d’accès au dossier individuel .....	25
Art 14.2 – Délai de prescription .....	26
<b>TITRE V – ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT INTERIEUR .....</b>	<b>27</b>
Article 15 – Entrée en vigueur .....	27
Article 16 – Modifications éventuelles .....	27
Article 17 – Opposabilité .....	27

## **PREAMBULE**

Ce règlement intérieur a pour objet de définir un certain nombre de règles applicables au sein du Syndicat des eaux EMMA. Il est destiné à organiser la vie en collectivité dans l'intérêt de tous, pour assurer un bon fonctionnement du service.

Le présent règlement intérieur s'applique dans tous les locaux de l'établissement y compris sur le parking du syndicat des eaux EMMA ainsi que sur tous les sites d'intervention.

Ce règlement intérieur a vocation à s'appliquer et à être respecté sans aucune restriction par tous les membres du personnel de droit public et privé, quel que soit leur statut professionnel ou la durée et le type de contrat.

Chaque membre du personnel de droit public ou privé, doit en prendre connaissance afin de connaître le fonctionnement de ces règles et de les appliquer.

Un exemplaire du règlement sera affiché en permanence dans les locaux du syndicat EMMA, accessible et visible par tous les membres du personnel.

Afin d'assurer l'information de tous, une copie du présent règlement sera communiquée à chacun des salariés ou agents présents ainsi qu'à chaque nouveau salarié ou agent dès l'embauche.

Ce règlement intérieur est établi en application des dispositions de l'article L1311-1 et suivants du Code du travail.

La direction du syndicat des eaux EMMA a pour mission de veiller à la bonne application de ce règlement intérieur.

En cas de question(s) éventuelle(s) relative(s) à l'application de ce règlement, les membres du personnel ont la possibilité de contacter le ou la Président.e du Syndicat EMMA.

## **TITRE I – DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE**

### **Article 1 - Horaires de travail**

Les salariés et agents doivent respecter les horaires de travail applicables dans le syndicat des eaux EMMA. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions.

### **Article 2 - Tenue de travail**

Les salariés et agents sont dans l'obligation de porter la tenue de travail qui leur a été confiée lors de l'embauche. Une tenue différente et appropriée aux missions pourra être portée en concertation avec la hiérarchie.

Ils sont également tenus de respecter le port des équipements de protection individuelle fournis pendant le temps de travail y compris les astreintes.

Dans le cas contraire, le salarié ou l'agent concerné pourra faire l'objet d'une sanction.

### **Article 3 – Usage du téléphone portable, des ordinateurs et d'internet**

L'utilisation des ordinateurs et d'internet sera soumise à la Charte informatique qui sera prochainement annexée au présent règlement intérieur.

L'utilisation des téléphones professionnels fournis par le Syndicat est réservée à des fins professionnelles uniquement. Leur utilisation à des fins personnelles pendant le temps de travail devra être justifiée par une urgence.

L'utilisation des téléphones personnels pendant le temps de travail devra rester occasionnelle.

L'utilisation des ordinateurs ainsi que l'accès à l'internet fournis par le Syndicat devront être réservés à un usage professionnel. Cependant, il pourra être toléré un usage raisonné de l'outil informatique et de l'internet mis à disposition pour un usage personnel ponctuel.

## **Article 4 – Usage des véhicules de services et personnels**

### *4.1 – Généralités sur l'utilisation des véhicules*

Les véhicules de services et personnels doivent stationner dans les parkings du site réservés au Syndicat des eaux EMMA.

Le Syndicat n'est pas tenu responsable en cas de vols ou détériorations des véhicules personnels stationnant sur le parking.

Le personnel est responsable du bon état du véhicule qui lui a été attribué. Il doit en informer son supérieur hiérarchique pour d'éventuelles réparations ou vérifications nécessaires.

D'autre part, dès qu'il en a connaissance, le personnel du Syndicat doit signaler à un supérieur hiérarchique les infractions éventuellement commises au Code de la route dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle.

Le personnel reste seul responsable de sa conduite au volant et de son comportement sur la route. Il se doit de respecter les dispositions prévues par le Code de la route.

Toute infraction au code de la route ou tout accident dans lequel est responsable le salarié ou l'agent est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires qui seront proportionnées au regard de la gravité des faits.

### *4.2 – Habilitation*

L'utilisation des véhicules appartenant au Syndicat est subordonnée à l'obtention du permis de conduire et autre habilitation éventuelle, spécifique à chaque type de véhicule (type CACES).

Dès qu'il en a connaissance, le personnel utilisateur du véhicule ou de l'engin de chantier doit signaler à un supérieur hiérarchique la suspension de son permis de conduire ou toute autre restriction de conduite qui lui aura été infligée. Il en va de même lorsque la restriction ou le retrait du permis de conduire est tiré d'un fait de la vie privée.

En cas d'infraction à ces règles, le Syndicat décline toute responsabilité vis-à-vis des tiers et des compagnies d'assurance. Des sanctions pourront également être prononcées.

#### 4.3 – Utilisation de véhicules personnels

Le véhicule personnel peut être utilisé en cas d'absence ou d'indisponibilité du véhicule de service, après autorisation du Syndicat.

Dans un tel cas, le salarié ou l'agent devra souscrire une garantie spécifique pour l'usage professionnel du véhicule personnel. Cette garantie devra par ailleurs être communiquée au Syndicat EMMA.

#### 4.4 – Utilisation de véhicules de services et engins de chantiers

L'usage des véhicules de services et engins de chantiers sont la propriété du Syndicat. Ils sont donc réservés exclusivement à des fins professionnelles.

L'utilisation du véhicule de service n'est réservée qu'à des fins purement professionnelles. Le personnel utilisateur ne doit en aucun cas en faire un usage personnel (déplacements le week-end hors astreintes).

Par conséquent, les véhicules de service ne doivent être utilisés que durant les horaires de travail ou période d'astreinte. La pause déjeuner n'est pas du travail effectif, cependant, les déplacements servant à se restaurer pendant cette période sont toutefois autorisés.

En cas d'entrave relative à l'utilisation des véhicules de service, des sanctions seront prononcées au regard de la gravité des faits.

### **Article 5 – Utilisation du matériel**

Seul les membres du personnels ou autres personnes exceptionnellement autorisées par le Syndicat des eaux EMMA peuvent utiliser le matériel de travail.

Le personnel se doit de conserver en bon état tous les matériels mis à sa disposition pour l'exécution de son travail.

La détérioration ou le mauvais fonctionnement des équipements du fait de leur vétusté doit faire l'objet d'un signalement à un supérieur hiérarchique.

Il est interdit d'utiliser le matériel professionnel à des fins personnelles.

Il est interdit d'emporter le matériel professionnel au domicile personnel sans autorisation.

Le fait de contrevenir à l'une de ces interdictions pourra être sanctionnée par le Syndicat des eaux EMMA et être considérée comme une faute grave.

Le personnel doit restituer tout le matériel mis à disposition par le Syndicat des eaux EMMA lorsque celui-ci quitte définitivement l'entreprise.

### **Article 6 - Règles de bonne conduite**

Chaque membre du personnel doit avoir une attitude respectueuse envers autrui, qu'il s'agisse d'un collègue salarié ou agent, d'un supérieur hiérarchique, d'un stagiaire, d'un apprenti ou d'un usager.

Les règles de politesse, de courtoisie et de bienveillance doivent s'appliquer à l'égard de tous pour contribuer à maintenir une ambiance de travail agréable et positive.

Toute rixe, injure, insulte ou comportement agressif est strictement interdit sur le site du Syndicat et également sur les chantiers. Par conséquent, toute manifestation de ce type de comportement peut entraîner des sanctions, allant même jusqu'à la faute grave ou lourde lorsque le comportement en cause est susceptible d'être sanctionné pénalement.

Il en est de même pour tout comportement raciste, xénophobe, sexiste ou discriminant au sens des dispositions du Code du travail et du Code pénal.



### **Article 7 - Confidentialité**

L'ensemble du personnel est tenu à la discrétion professionnelle, à l'extérieur du syndicat sur toutes informations ou faits dont il a eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Il est également tenu au secret professionnel pour les informations confidentielles qui lui sont communiquées.

En cas d'entrave venant perturber la bonne marche du Syndicat des sanctions seront prises au regard de la gravité des faits.



## **TITRE II- SANTÉ ET SECURITE**

La préservation de la santé et de la sécurité des salariés ainsi que celle des agents est impérative. Le personnel est tenu de respecter les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les consignes imposées en la matière par le Syndicat.

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail au sens de l'article L4122-1 du Code du travail.

L'obligation de veiller à sa santé implique notamment de respecter les temps de repos et des durées maximales de travail.

### **Article 8 - Visite médicale**

Le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales prévues par le Code du travail et le Code général de la fonction publique. Le temps passé à ces différentes visites relève du temps de travail effectif.

Ces visites sont obligatoires dès lors qu'elles font l'objet d'une convocation à l'initiative du Syndicat ou du médecin du travail. Tout refus de la part du salarié ou de l'agent constitue une faute.

### **Article 9 - Boissons alcoolisées, drogue et cigarette**

Au sens des dispositions prévues par le Code du travail, il est interdit :

- D'introduire des boissons alcoolisées, d'en consommer pendant les heures de travail ou dans l'enceinte du syndicat sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord de la Direction ;
- De pénétrer dans les locaux du syndicat, sur les chantiers ou d'être avec le véhicule de service en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue ;

- De fumer ou de vapoter (cigarette électronique) dans le syndicat, sur les chantiers et aussi dans le véhicule de service ;

Il est également interdit de « *laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse* » au sens de l'article R4228-21 du Code du travail.

Aucune boisson alcoolisée autres que le vin, la bière, le cidre (et le poiré) n'est autorisé sur le lieu de restauration et en quantité raisonnable afin de ne pas altérer les capacités à occuper un emploi (C.trav., art R. 4228-20).

### **Article 10 - Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes**

Les agissements de harcèlement moral, sexuel et sexistes au travail sont strictement interdits par le Code du travail, le Code général de la fonction publique et le Code pénal qui les sanctionnent.

#### *10.1 – Harcèlement moral*

En vertu des dispositions prévues par l'article L1152-1 et suivants du Code du travail :  
« *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet*

*ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Article L1152-2 du Code du travail :

« *Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.*

*Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relatives à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique* ».

Article L.1152-3 du Code du travail :

*« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul ».*

Article L. 1152-4 du Code du travail :

*« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.*

*Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal ».*

Article L.1152-5 du Code du travail :

*« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ».*

Article L133-2 du Code général de la fonction publique (CGFP) :

*« Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».*

En fonction de la gravité des faits, le harcèlement pourra donner lieu à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

A travers le présent règlement, l'ensemble des salariés et agents publics sont informés des dispositions prévues par le Code pénal dans son article 222-33-2 par voie d'affichage dans les locaux du syndicat.

#### 10.2- Harcèlement sexuel

Article L1153-1 du Code du Travail :

*« Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Article L1153-2 du Code du Travail :

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

Article L.1153-4 du Code du travail :

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-2 est nul ».

Article L.1153-5 du Code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

*Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ».*

Article L.1153-6 du Code du travail :

*« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».*

Article L133-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) :

*« Aucun agent public ne doit subir les faits :*

*1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétées qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

*2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».*

Tout salarié ou agent ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle avérés sera passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Aucun membre du personnel (salarié, agent public, stagiaire, en formation etc...) ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel.

A travers le présent règlement, l'ensemble des salariés et agents publics sont informés des dispositions prévues par le Code pénal dans son article 222-33 par voie d'affichage dans les locaux du syndicat.

### 10.3 - Autres dispositions relatives au harcèlement

Selon les dispositions des articles L.1154-1 à L.1155-2 du Code du travail :

Article L.1154-1 du Code du travail :

*« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.*

*Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.*

*Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».*

Article L.1154-2 du Code du travail :

*« Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.*

*Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.*

*L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment ».*

Article L.1155-1 du Code du travail :

*« Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros ».*

Article L.1155-2 du Code du travail :

*« Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.*

*La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue ».*

Article L 133-3 du CGFP :

*« Aucun agent public ne peut faire l'objet de mesures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 135-4 pour avoir :*

*1° Subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés à l'article L. 133-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 133-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou de harcèlement moral mentionnés à l'article L. 133-2 ;*

*2° Formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;*

*3° De bonne foi, relaté ou témoigné de tels faits.*

*Dans les cas prévus aux 1° à 3° du présent article, les agents publics bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».*

#### 10.4 – Agissements sexistes

Selon l'article L1142-2-1 du Code du travail, « Nul ne doit subir d'agissement sexiste défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, dégradant, humiliant ou offensant ».

Art L135-6 du CGFP :

*« Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».*

Le Syndicat EMMA a, de ce fait, confié ce dispositif au CDG 40 par une convention renouvelable signée le 30/06/2022.

Conformément aux articles L.1142-1 à L.1142-4 du Code du travail, le syndicat ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation familiale du candidat recherché.

Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé.

Le syndicat ne peut refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Il ne peut également prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions mentionnées ci-dessus ne sont pas applicables, conformément aux dispositions légales de l'article L.1142-2. La liste des postes répondant aux exigences suscitées est disponible sur le site du Ministère du Travail et est actualisée régulièrement.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, dans l'optique de rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Dès lors, tout salarié ou agent quel qu'il soit ayant procédé à des faits d'agissements sexistes sera passible d'une sanction disciplinaire.

Chacun est personnellement tenu d'informer sans délai de tout agissement qu'il aurait constaté à ce titre.

#### *10.5 - Lanceurs d'alerte : dispositions relatives aux agents publics*

Article L135-1 du CGFP :

« Un agent public signale aux autorités judiciaires des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions conformément à l'article L. 121-11. Il peut signaler les mêmes faits aux autorités administratives ».



Article L135-3 du CGFP :

*« Un agent public peut signaler à l'une des autorités hiérarchiques dont il relève des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens de l'article L. 121-5 dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.*

*Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article L. 124-2. »*

Article L135-4 du CGFP :

*« Aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure concernant le recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation, ni de toute autre mesure mentionnée aux 11° et 13° à 15° du II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ni de menaces ou de tentatives de recourir à celles-ci pour avoir :*

*1° Effectué un signalement ou une divulgation publique dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi ;*

*2° Signalé ou témoigné des faits mentionnés aux articles L. 135-1 et L. 135-3 du présent code.*

*Dans les cas prévus aux 1° et 2° du présent article, les agents publics bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée ».*

Article L135-5 du CGFP :

*« L'agent public qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal ».*

Art L135-6 A du CGFP :

*« Aucun agent public ne doit subir des atteintes volontaires à son intégrité physique, des actes de violence, des menaces ou tout autre acte d'intimidation.*

*Aucun agent public ne peut faire l'objet de mesures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 135-4 pour avoir :*

*1° Subi ou refusé de subir les actes mentionnés au premier alinéa du présent article ;*

*2° Exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces actes ;*

*3° De bonne foi, relaté ou témoigné de tels actes.*

*Dans les cas prévus aux 1° à 3° du présent article, les agents publics bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.*

*Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent public ayant procédé ou enjoint de procéder aux actes définis au premier alinéa du présent article. ».*

### **TITRE III- SANCTIONS ET PROCEDURES DISCIPLINAIRES**

En cas de faute du salarié ou de l'agent commise dans l'exercice de ses fonctions, ce dernier encourt une sanction décidée par le Syndicat des eaux EMMA.

Est considérée comme une faute, tout comportement résultant d'un acte de commission, d'omission ou de négligence de manière intentionnelle ou non, qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail pour le salarié ou dans l'exercice de ses fonctions pour l'agent.

En cas de faute commise par le salarié ou l'agent, il appartient au Syndicat des eaux EMMA de sanctionner l'agent ou le salarié ayant commis le fait fautif dans le respect de la procédure disciplinaire qui lui est propre.

Toute sanction décidée par le Syndicat des eaux EMMA sera prise proportionnellement au regard de la gravité des faits.

#### **Article 11 - Échelle des sanctions**

##### *11.1 Échelle des sanctions applicables aux salariés de droit privé*

Les sanctions applicables dans le syndicat pour les salariés de droit privé pourront être les suivantes :

- Avertissement ou Blâme
- Mise à pied (durée maximale 8 jours)
- Mutation
- Rétrogradation (niveau inférieur)
- Licenciement pour faute simple
- Licenciement pour faute grave ou lourde

L'ensemble de ces sanctions (à l'exception de l'avertissement) feront l'objet d'un entretien préalable, et seront prises proportionnellement au regard de la gravité des faits. Par conséquent, la sanction peut être prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement.

## 11.2 Échelle des sanctions applicables aux agents de la fonction publique

### a) Échelle des sanctions applicables aux agents titulaires (fonctionnaires)

Les sanctions applicables sont réparties en quatre groupes et pourront être les suivantes :

- 1<sup>er</sup> groupe :
  - L'avertissement
  - Le blâme
  - L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours
  
- 2<sup>ème</sup> groupe :
  - La radiation du tableau d'avancement
  - L'abaissement d'échelon (échelon inférieur)
  - L'exclusion temporaire de fonctions (quatre à quinze jours)
  
- 3<sup>ème</sup> groupe :
  - La rétrogradation au grade immédiatement inférieur
  - L'exclusion temporaire de fonctions (seize jours à deux ans)
  
- 4<sup>ème</sup> groupe :
  - La mise à la retraite d'office
  - La révocation

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

### b) Échelle des sanctions applicables aux fonctionnaires stagiaires

Les sanctions applicables et prononcées à l'encontre des fonctionnaires stagiaires pourront être les suivantes :

- L'avertissement
- Blâme
- L'exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 3 jours)
- L'exclusion temporaire de fonctions (durée de 4 à 15 jours)
- L'exclusion définitive du service

### c) Échelle des sanctions applicables aux contractuels

Les sanctions applicables et prononcées à l'encontre des contractuels pourront être les suivantes :

- L'avertissement
- Le Blâme
- L'exclusion temporaire (durée 3 jours maximum)
- L'exclusion temporaire de fonctions (durée 4 jours à 6 mois maximum dans le cas d'un CDD ou de 4 jours à 1 an maximum dans le cas d'un CDI).
- Licenciement sans préavis ni indemnité

### **Article 12 : Procédure disciplinaire**

Toute sanction, « *sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou 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* », sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 à L. 1332-3 et R. 1332-1 à R. 1332-4 du Code du travail.

Au regard de l'article L1332-1 du 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* ».

#### 12.1- Procédure disciplinaire pour les salariés de droit privé

Pour les salariés de droit privé, toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié en recommandé avec demande d'avis de réception (à l'exception des avertissements et sanctions de même de même nature où la notification pourra se faire par remise en mains propres contre décharge).

Pour toute sanction ayant une incidence sur la fonction, la carrière, la rémunération et la présence du salarié dans le syndicat, donc excepté pour les avertissements et sanctions de même nature, le salarié sera préalablement convoqué par écrit à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, mentionnant l'objet disciplinaire de la convocation, la date, le lieu et l'heure de l'entretien.

Un délai de cinq jours ouvrables devra s'être écoulé entre la remise de la convocation et le jour fixé pour l'entretien.

Par cette convocation, le syndicat informera le salarié de sa possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié. Les salariés seront également informés des modalités d'accessibilités de cette liste, dressée par l'autorité administrative.

Au cours de l'entretien, le syndicat indiquera le motif de la sanction envisagée et recueillera les explications du salarié.

La sanction prononcée (à l'exclusion des avertissements ou sanctions de même nature) ne pourra intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour de l'entretien.

Lorsque la situation l'aura rendu indispensable, une mesure conservatoire, telle que par exemple une mise à pied à titre conservatoire pourra toutefois être prise sans respect de la procédure préalable.

12.2- Procédure disciplinaire pour les agents de la fonction publique territoriale (fonctionnaire, stagiaires, contractuels)

D'après les dispositions prévues par décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire doit informer par écrit l'intéressé de la procédure disciplinaire engagée contre lui.

Cette information doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les points suivants devront être mentionnés dans cette lettre :

- Les faits reprochés
- La sanction envisagée
- La possibilité pour l'agent de prendre connaissance intégralement de son dossier. Celui-ci doit être communiqué dans un délai suffisant afin que l'intéressé puisse en prendre connaissance pour organiser sa défense. Les pièces doivent être annexées et numérotées.
- La possibilité pour l'agent de se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix
- La possibilité pour l'agent de présenter des observations

S'agissant des fonctionnaires titulaires, les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe sont prononcées sans consultation préalable du conseil de discipline. Les sanctions des autres groupes ne pourront être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline.

S'agissant des fonctionnaires titulaires, les sanctions prononcées, telles que, l'avertissement, le blâme ainsi que l'exclusion d'un à trois jours ne donnent pas lieu à consultation du conseil de discipline. En revanche, cette consultation s'applique obligatoirement pour l'exclusion temporaire de quatre à quinze jours et l'exclusion définitive.

Concernant les contractuels, l'avertissement, le blâme ou encore l'exclusion temporaire de fonction de trois jours maximums peuvent être prononcées sans consultation préalable du conseil de discipline. Cependant, pour l'exclusion temporaire de fonctions de quatre jours à six mois et le licenciement sans préavis ni indemnité, ces sanctions doivent être prononcées après consultation du conseil de discipline.

Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale. Ce rapport indique les faits reprochés à l'agent et les circonstances dans lesquelles les faits ont été produits.

L'agent poursuivi est convoqué par le président du conseil de discipline, quinze jours avant la date de la réunion par lettre recommandée avec avis de réception. Il peut présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix.

L'autorité territoriale est convoquée dans les formes prévues à l'article 6 du présent décret et dispose des mêmes droits et l'agent poursuivi.

L'agent tout comme l'autorité territoriale, peut demander le report de l'affaire en conseil de discipline. Ce report ne peut être autorisé qu'une seule fois sous condition de la majorité des présents.

Si le conseil de discipline n'estime pas qu'il soit informé suffisamment sur les faits et leurs déroulements, il peut, à la majorité des membres présents, ordonner une requête.

Les membres du conseil de discipline sont appelés à donner un avis sur les sanctions applicables à l'encontre de l'agent concerné. Sa décision est prise à la majorité des membres présents et peut :

- Émettre un avis favorable à la sanction proposée par l'autorité
- Émettre un avis défavorable à la sanction proposée par l'autorité et faire une proposition de sanction adaptée
- Émettre une proposition de ne pas infliger de sanction

L'avis rendu par le conseil de discipline est communiqué sans délai au Syndicat et à l'agent puis motivé par écrit.

Le Syndicat n'est pas tenu de suivre l'avis du conseil de discipline et peut s'il l'estime utile prononcer une sanction plus sévère, à condition toutefois que sa décision soit motivée.

Le conseil de de discipline doit se prononcer dans les deux mois suivant sa saisine par le Syndicat. Ce délai est ramené à un mois lorsque l'agent a poursuivi a fait l'objet d'une mesure de suspension.



## **TITRE IV- DROITS DES SALARIES ET DES AGENTS**

### **Article 13 - Droit de la défense des salariés**

#### *13.1 - Droit de retrait*

Tout salarié dispose d'un droit de retrait dès lors que le poste de travail qu'il occupe présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Ce droit autorise le salarié de quitter son poste de travail sans obtenir l'accord préalable de l'employeur (ex : risque d'agression), art L4131-3 du Code du travail.

#### *13.2- Délai de prescription*

« *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 (...)* », art L1332-4 du Code du travail.

Dans le même sens, « *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* » art L1332-5 CDT.

« *Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Toute action qui porte sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture (...)* », art L1471-1 du Code du travail.

### **Article 14 – Droits de l'agent public (titulaire, stagiaire, contractuel)**

#### *14.1 – Droit d'accès au dossier individuel*

Tout agent public a un droit d'accès à son dossier individuel.

Art L 137-4 du CGFP « *Tout agent public a accès à son dossier individuel.* »

Art L 137-1 du CGFP « *Le dossier individuel de l'agent public doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.* ».

Art L 532-4 du CGFP « *Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.*

*L'administration doit l'informer de son droit à communication du dossier. Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à l'assistance de défenseurs de son choix.* ».

#### 14.2 – Délai de prescription

Art L532 – 2 du Code général de la fonction publique « *Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction.*

*En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre du fonctionnaire, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation.*

*Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre du fonctionnaire avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.* ».

## **TITRE V- ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT**

### **Article 15 - Entrée en vigueur**

A compter du **25 juin 2024**, le présent règlement intérieur prendra effet.

Ce dernier sera affiché dans la salle de repos,

Conformément aux dispositions de l'article L 1321-4 du Code du travail, le présent règlement a été communiqué :

- En double exemplaire à l'inspection du travail le 19 décembre 2023
- Déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Dax le 19 décembre 2023
- Affiché dans le local prévu à cet effet et communiqué par tout moyen à chaque salarié le 19 décembre 2023

### **Article 16 - Modifications éventuelles**

Toute modification sera soumise à la même procédure.

Toute clause qui deviendrait contraire à la loi ou aux dispositions conventionnelles en vigueur applicables dans l'entreprise sera réputée nulle de plein droit.

### **Article 17 - Opposabilité**

Le présent règlement est opposable à l'ensemble des salariés

Tout salarié est tenu de prendre connaissance du présent règlement. Aucun salarié ne pourra donc se prévaloir de son ignorance.

Fait à Saint Vincent de Tyrosse,

Le 24 Juin 2024,

Le Président