

**DECISION n°2015 - 10628**  
**Procédure disciplinaire**

Le directeur général de l'institut national de la propriété industrielle ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

Vu le décret n°2001-1336 du 28 décembre 2001 fixant le statut des personnels contractuels de l'Institut national de la propriété industrielle et notamment ses articles 4, 14 et 15 ;

Vu les décisions du directeur général prises en application du décret du 28 décembre 2001 susvisé ;

Vu l'avis du Comité Technique d'Etablissement Public de l'INPI en date du 26 février 2015 ;

DECIDE :

Article 1 : Exercice du pouvoir disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire appartient au directeur général. Conformément à l'article 44 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, le directeur général donne délégation au directeur des ressources humaines du pouvoir disciplinaire en matière d'avertissement et de blâme.

Les sanctions sont dans tous les cas proportionnées à la faute commise, prononcées par une décision motivée et notifiées à l'agent concerné.

Article 2 : Information de l'agent et droits de la défense

Lorsque le directeur général décide d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent, directement ou sur demande de l'un des supérieurs hiérarchiques de l'agent, il en est informé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre précise :

- l'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre
- les griefs reprochés
- la sanction envisagée
- la date de l'entretien qui doit laisser un délai raisonnable pour sa préparation

Cette lettre informe l'agent de son droit à communication de l'intégralité de son dossier et de tous documents annexes.

L'agent peut se faire assister par les défenseurs de son choix tout au long de la procédure disciplinaire.

Article 3 : Entretien disciplinaire

Dans le cadre de l'enquête disciplinaire, l'agent est convoqué à un entretien avec le Directeur des ressources humaines, le cas échéant en présence de ses défenseurs.

Cet entretien donne à l'administration l'occasion d'exposer les faits reprochés à l'agent et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits. L'agent peut formuler des observations orales.

Il dispose d'un délai de quinze jours ouvrés après cet entretien pour présenter ses observations écrites.

Un procès-verbal de l'entretien, auquel sont adjointes les éventuelles observations écrites de l'agent, est établi par le Directeur des ressources humaines et transmis à l'agent.

Avant tout prononcé d'une sanction, l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés, dans le cadre de l'exercice des droits de la défense.

#### Article 4 : Procédure pour les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe

A l'issue du délai de quinze jours ouvrés après l'entretien disciplinaire prévu à l'article 3 de la présente décision, le DRH, au vu de l'ensemble du dossier, prend une décision définitive notifiée à l'agent.

#### Article 5 : Procédure pour les sanctions autres que celles du 1<sup>er</sup> groupe

A l'issue du délai de quinze jours ouvrés après l'entretien disciplinaire prévu à l'article 3 de la présente décision et pour les sanctions des 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupe, le directeur général décide, sur proposition du DRH, de la suite à donner à la procédure.

Il peut renoncer à toute sanction ou, en cas de poursuite de la procédure disciplinaire, décider de convoquer la commission consultative paritaire compétente, sauf si celle-ci est déjà saisie dans le cadre de l'application de l'article 15 du décret du 28 décembre 2001 relatif à la suspension en cas de faute grave.

#### Article 5 – 1 : Convocation de la commission consultative paritaire

Pour les sanctions des 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupe, la commission consultative paritaire est convoquée au moins quinze jours avant sa réunion, après avoir eu communication de l'ensemble du dossier.

Dans le cadre de l'application de l'article 15 du décret du 28 décembre 2001 relatif à la procédure de suspension, la commission consultative paritaire est obligatoirement saisie dans un délai de 15 jours.

La commission consultative paritaire se réunit pour donner un avis motivé au directeur général sur la qualification de la faute et le prononcé de la sanction qui en découle.

L'agent est lui-même convoqué, par lettre recommandée avec avis de réception, quinze jours au moins avant la date de la réunion.

Dans le respect des droits de la défense, il lui est communiqué l'ensemble des pièces transmises à la CCP.

En cas d'empêchement de l'un des convoqués, la réunion peut être reportée avec l'accord préalable du président de la CCP.

#### Article 5-2 : Réunion de la commission et avis motivé

Si l'agent déféré ou son défenseur ne répond pas à l'appel de son nom lors de la réunion de la commission et s'il n'a pas fait connaître des motifs légitimes d'absence, l'affaire est examinée au fond.

La commission s'assure que l'agent a reçu communication de son dossier et des griefs formulés contre lui.

L'agent peut présenter ses observations, citer des témoins ou des experts et se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration et les représentants du personnel ayant voix délibérative disposent également de ce droit. La commission entend l'agent, les défenseurs, les témoins et les experts s'ils se présentent.

Il ne peut être fait mention cependant, à l'occasion des débats, de faits autres que ceux qui ont été reprochés à l'agent au sein de la lettre qui lui a été notifiée dans le cadre de l'article 2 de la décision.

Par ailleurs, si une enquête administrative a été menée, les éléments de cette enquête doivent être transmis à la commission consultative paritaire.

Elle délibère à huis clos, hors de la présence des personnes susmentionnées.

Si elle ne se juge pas suffisamment éclairée sur les circonstances dans lesquelles les faits se sont produits, la commission peut, à la majorité des membres présents, demander une enquête complémentaire immédiate. Les résultats de cette enquête doivent être portés à la connaissance de la commission dans un délai de 15 jours, sauf prolongation accordée par le président.

La commission, au vu des observations écrites ou orales produites devant elle ainsi que, le cas échéant, des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, émet un avis motivé sur les suites qui lui paraissent être réservées à la procédure disciplinaire.

La commission se prononce dans un délai d'un mois à compter du jour où elle s'est réunie. Ce délai est porté à 2 mois lorsqu'il est procédé à une enquête complémentaire.

Si plusieurs propositions de sanction sont formulées, le président met aux voix ces propositions dans l'ordre décroissant de leur sévérité, jusqu'à ce que l'une de ces propositions recueille l'accord de la majorité des membres présents.

Si aucune des propositions soumises à la commission, y compris celle consistant à ne pas prononcer de sanction, n'obtient l'accord de la majorité des membres présents, la commission est considérée comme ayant été consultée.

#### Article 5-3 : Décision du directeur général

Le directeur général, au vu de l'ensemble du dossier, et en particulier de l'avis motivé de la commission consultative paritaire, prend une décision définitive de sanction dans un délai raisonnable. Cette sanction est notifiée à l'agent et les membres de la commission consultative paritaire en sont informés.

#### Article 6 : Abrogation

La présente décision abroge la décision n°2002-257 du 12 avril 2002 relative à la procédure disciplinaire.



**Yves LAPIERRE**  
Directeur Général



# Annexe

## Décision n°2015 – 10628

### Procédure disciplinaire



