

Art. 60. — La cessation de la relation de travail par le travailleur concerné par la mise à la retraite, ne devient effective que lorsqu'il est admis à bénéficier de ses droits à la retraite.

Lorsque les nécessités de la formation professionnelle ou de la production l'exigent et après avis des institutions légalement prévues au sein de l'organisme employeur, le travailleur peut être maintenu en activité, soit sur sa demande, soit à l'initiative de la direction, après accord du travailleur concerné.

L'organisme employeur prend en charge, en collaboration avec les institutions légalement prévues au sein de l'organisme employeur, la reconstitution de la carrière du travailleur et fait prévaloir les droits de ce dernier.

#### TITRE IV

### LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

#### Chapitre I

##### Dispositions générales

Art. 61. — Les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires, sont celles prévues par le présent décret. Elles seront précisées, en tant que de besoin, par les statuts-types des secteurs d'activité ainsi que par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Art. 62. — La sanction disciplinaire est infligée par l'organisme employeur ou par son représentant, dûment autorisé, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art. 63. — La détermination de la sanction disciplinaire applicable est fonction du degré de gravité de la faute, des circonstances atténuantes ou aggravantes dans lesquelles elle a été commise, de la responsabilité du travailleur incriminé, des conséquences de la faute sur la production et du préjudice causé à l'organisme employeur ou aux travailleurs de cet organisme.

Art. 64. — Aucune sanction disciplinaire ne peut être infligée au travailleur, plus de trois mois après la constatation de la faute commise.

Art. 65. — La sanction n'est infligée qu'après audition du travailleur, sauf refus de comparaître, dûment constaté.

Le travailleur a droit à la communication de son dossier. Il peut, en outre, se faire assister, lors de son audition, par un travailleur ou une personne de son choix.

Art. 66. — En cas de faute grave pouvant entraîner le licenciement, l'organisme employeur peut prendre toute mesure conservatoire et doit saisir l'instance compétente en matière de discipline dans les quatre jours qui suivent la date de cette mesure.

Passé le délai prévu à l'alinéa ci-dessus, le travailleur ayant fait l'objet de la mesure disciplinaire conservatoire saisit l'instance précitée de son cas. Celle-ci inscrit en toute priorité le cas à l'examen.

Outre les dispositions prévues ci-dessus et en cas de poursuites pénales, les statuts-types détermineront les mesures propres à sauvegarder l'intérêt du travailleur.

Art. 67. — Si, au cours de l'année qui suit l'application de la mesure disciplinaire, le comportement et le rendement du travailleur le justifient, l'organisme employeur peut, après avis de l'instance compétente en matière de discipline, prononcer l'absolution du travailleur.

Dans le cas de la faute du premier degré, le travailleur peut, à l'expiration d'une période d'une année qui suit l'application de la mesure disciplinaire et sur la base d'éléments justifiés, introduire une requête auprès de la direction de l'organisme employeur, en vue d'une annulation éventuelle de ladite mesure. La direction de l'organisme est tenue de répondre à la requête du travailleur, après examen et avis de l'instance compétente en matière de discipline.

Dans le cas d'une faute du deuxième ou du troisième degré, la durée minimale pour qu'intervienne l'absolution du travailleur, est de trois années, à compter du jour de l'application de la mesure disciplinaire.

En cas de récidive pour la même faute ou pour des fautes de degrés différents, l'absolution ne peut être prononcée.

#### Chapitre II

##### Les fautes professionnelles

Art. 68. — Les différents cas de fautes professionnelles sont définis par les dispositions présentes et précisés, en tant que de besoin, par les statuts-types des secteurs d'activité.

Les fautes professionnelles, sans préjudice de leur qualification pénale, sont classées en :

- fautes du premier degré,
- fautes du deuxième degré,
- faute du troisième degré.

Art. 69. — Sont considérés comme fautes du premier degré, les actes par lesquels le travailleur porte atteinte à la discipline générale, telle que prévue par la réglementation des statuts-types et par le règlement intérieur de l'organisme employeur.

Art. 70. — Sont considérés comme fautes du deuxième degré, les actes commis par le travailleur, par imprudence ou par négligence.

Sont classés parmi les fautes du deuxième degré, les actes par lesquels le travailleur :

1° porte préjudice, par imprudence ou négligence, à la sécurité du personnel ou des biens de l'organisme employeur ;

2° cause, par imprudence ou négligence, des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières ou autres objets constituant le patrimoine de l'organisme employeur.

Art. 71. — Est considéré comme faute du troisième degré, le fait par le travailleur :

— de se rendre coupable de dissimulation ou de fausse déclaration en matière d'incompatibilités ou de cumul d'emplois,

— de refuser, sans motif valable, d'exécuter les instructions de la hiérarchie pour une réalisation de travaux inhérents à son poste de travail,