

Février 2025

Cfdt:

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
GROUPE ORANGE



CFDT FUTÉ #9

D.O GRAND SUD-OUEST

## FAUTE PROFESSIONNELLE : QUE FAIRE ?

### Qu'est-ce qu'une faute professionnelle ?

Il n'existe pas de définition précise de la faute professionnelle. C'est l'employeur qui détermine si un comportement constitue un manquement aux obligations professionnelles ou s'il dévie de l'exécution normale de l'activité. Etant donné que le champ d'interprétation est large, la CFDT peut vous aider à évaluer si les faits reprochés peuvent être réellement qualifiés de fautifs.

### Quelles sanctions peuvent être appliquées ?

Les sanctions varient selon la gravité des faits reprochés :

- Sanctions légères : ce sont principalement des rappels à l'ordre
- Sanctions lourdes : elles peuvent affecter la présence, la carrière ou la rémunération

**L'échelle des sanctions diffère selon le statut (salariés de droit privé ou fonctionnaires).**

### Qui peut être concerné ?

Tous les salariés, qu'ils soient de droit privé ou fonctionnaires, y compris les CDD et les alternants, peuvent faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

**La sanction doit être justifiée et proportionnelle aux faits reprochés.  
Une faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction.**

## PROCÉDURES - CONVOCATIONS MOTIFS INVOQUÉS

### Les procédures disciplinaires appliquées

Les procédures disciplinaires varient selon le statut : elles relèvent du Code du travail pour les salariés de droit privé et du Code général de la fonction publique pour les fonctionnaires.

Quelles que soient les règles applicables, avant toute sanction, le salarié est convoqué à un entretien préalable afin de présenter ses explications. Si les faits reprochés sont jugés graves, le salarié pourra être convoqué devant le Conseil de discipline.

La CFDT vous accompagne tout au long de la procédure, veille à sa régularité et vous aide à évaluer si la sanction est justifiée et proportionnée. Elle vous assiste dans la constitution de votre dossier (recueil des faits, témoignages), dans l'organisation de votre défense, et peut vous représenter lors des entretiens.

**Confidentialité :** la CFDT agit toujours dans le respect strict de la confidentialité des personnes et des faits.

### Agissez sans tarder !

Si vous êtes concerné par un échange RH, une procédure disciplinaire, contactez très rapidement un représentant de la CFDT pour obtenir de l'aide

**Adhérer à la CFDT,  
c'est le meilleur moyen d'être défendu !**



**ASTUCE FUTÉE**



## ASTUCE FUTÉE

**Ne jamais s'y rendre seul !  
Vous pouvez demander à  
être accompagné.  
Contactez très  
rapidement la CFDT pour  
obtenir des conseils.**

### **La convocation à un échange, un entretien RH ou une enquête**

La convocation à un échange, un entretien RH ou une enquête  
Vous êtes convoqué à une enquête ou à un entretien avec un RH sans en savoir la raison ou après un écrit à votre manager dans lequel vous aviez exprimé une désapprobation, un refus, une contestation.

### **La convocation au conseil de discipline**

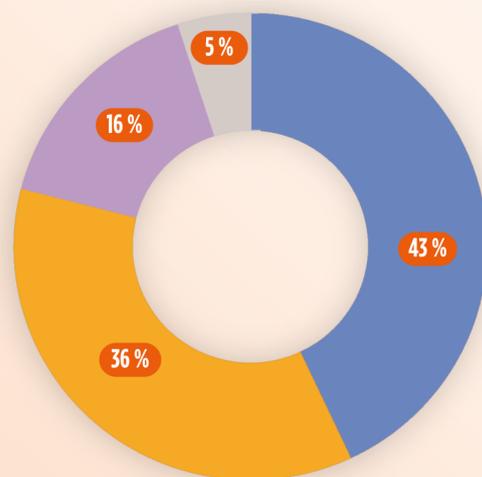
En cas de faits graves, le salarié concerné est convoqué devant le Conseil de discipline :

- CCP (Commission Consultative Paritaire) pour les salariés de droit privé.
- CAP (Commission Administrative Paritaire) pour les fonctionnaires.

Ces deux instances fonctionnent de manière similaire. Composées de membres de la direction et de représentants du personnel élus, elles examinent les dossiers disciplinaires. Le salarié peut être assisté ou représenté par un élu lors de la commission. Après délibération, la commission rend un avis consultatif. La décision finale appartient à l'employeur, et elle devient applicable dès sa notification au salarié.

### **Les 4 fautes les plus invoquées par l'entreprise en 2023**

- 1. **Absentéisme** : absence non justifiée ou signalée hors délai, non-retour après congé ou arrêt de travail, abandon de poste.
- 2. **Manquement à la probité/loyauté** : non-respect des procédures de vente, usage abusif des véhicules de l'entreprise, fraude sur les notes de frais ou titres-restaurant, vol.
- 3. **Incorrection ou non-respect d'autrui** : harcèlement moral, propos menaçants ou violents, insubordination, comportements sexistes ou à connotation sexuelle.
- 4. **Faits liés à l'activité professionnelle** : intempérance, addictions.



**Il est impératif de respecter les règles de sécurité et le secret professionnel.**



## L'ÉCHELLE DES SANCTIONS

### **Salariés de droit privé**

- Avertissement
- Blâme
- Blâme avec inscription au dossier (\*)
- Mise à pied (\*) avec suspension de salaire de 3 jours à 3 mois
- Licenciement (\*) avec ou sans préavis et indemnités

*\*Consultation obligatoire du Conseil de discipline*

### **Fonctionnaires**

- Sanctions du 1er groupe : avertissement, blâme, exclusion temporaire (max de 3 jours)
- Sanctions du 2e groupe (\*) : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire (4 à 15 jours) ou changement de fonction dans la fonction publique
- Sanctions du 3e groupe (\*) : rétrogradation, exclusion temporaire (16 jours à 2 ans)
- Sanctions du 4e groupe (\*) : mise à la retraite d'office, révocation

**Avec la CFDT,**



**Vos experts futés sont là pour vous !  
Pour toute demande, n'hésitez pas à contacter votre représentant CFDT.**



**Suivez-nous  
sur les réseaux !**