

# INFO CFDT Fonctions Corporate

## Tous vigilants ...

**Salariés de droit privé et fonctionnaires, la CFDT vous accompagne.**

### Que faire en cas de faute professionnelle ?

#### 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.

#### 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.

#### 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).

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

#### 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**

## 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.



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

## La convocation au conseil de discipline

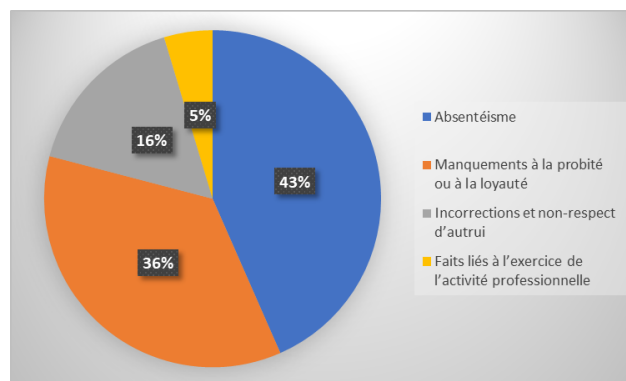
En cas de faits graves, le salarié concerné est convoqué devant le Conseil de discipline :

- **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.**

## Échelle des sanctions :

Salariés de droit privé	Fonctionnaires
<ul style="list-style-type: none"><li>• Avertissement</li><li>• Blâme</li><li>• Blâme avec inscription au dossier (*)</li><li>• Mise à pied (*) avec suspension de salaire de 3 jours à 3 mois</li><li>• Licenciement (*) avec ou sans préavis et indemnités</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Sanctions du 1<sup>er</sup> groupe</u> : avertissement, blâme, exclusion temporaire (max de 3 jours)</li><li>• <u>Sanctions du 2<sup>e</sup> groupe (*)</u> : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire (4 à 15 jours) ou changement de fonction dans la fonction publique</li><li>• <u>Sanctions du 3<sup>e</sup> groupe (*)</u> : rétrogradation, exclusion temporaire (16 jours à 2 ans)</li><li>• <u>Sanctions du 4<sup>e</sup> groupe (*)</u> : mise à la retraite d'office, révocation</li></ul>

\*Consultation obligatoire du Conseil de discipline

## Avec la CFDT, #Partout, pour Tous

### Une équipe CFDT à votre service :

Sylvain COVEMAEKER (DSCO) 06 79 02 70 03 - Erik BJORK (RS CSE) 06 40 13 75 11  
Aline AMOROS, Eric BEAUVERGER, Philippe BOURGEON, Samah BRAHAM, Thierry BRICAUD, Gilles BRUCHIER, Fabrice CORIOU, Isabelle DAYRES, Olivier DIVRY, François DROCHON, Vincent DUBOIS, Jean-Christophe FETY, Patricia GARCIA, Paolo GIUDICE, Bertrand GODÉ, Armando GOMEZ, Eric GUERIN, Anita IRIART-SORHONDO, Catherine ISSARTIER-CASTAING, Sonia LAKDAR, Nathalie LEBRUN, Patrick LHOTELLIER, MARTIN, Céline MAZAND, Clémence NARCISSE, Nadia PAKDAMAN, Philippe PELTIER, Emmanuel PLACET, Jean ROTA, Sylvie ROTA, Amar ROUANE, Jean Louis RONDEAU, Sébastien SAYN, Julie SPENGLER, Nadia TELKASS, Laurence TOURNANT.

