# # Sanctions disciplinaires

# Vous n'êtes pas seuls !

## Vos droits, votre défense, votre voix



Octobre 2026 – IN (impression nationale)

Qu'elle soit justifiée ou non, l'annonce d'une possible sanction disciplinaire est toujours vécue comme un traumatisme. Connaître ses droits est la première étape pour prévenir tout risque et se défendre efficacement.

Forte de son expérience dans la défense des dossiers complexes, la CFE-CGC Orange vous accompagne et intervient à toutes les étapes d'un processus disciplinaire, **de l'entretien préalable à la CAP/CCP.**

**Cadres, non-cadres, salariés de droit privé, fonctionnaires, vous n'êtes pas seuls !**

**Des questions ? Rapprochez-vous d'un de nos représentants CFE-CGC Orange spécialisés ou contactez : discipline@cfecgc-orange.org**

## Sanctions disciplinaires en hausse

Alors que les effectifs (salariés de droit privé et fonctionnaires) ont baissé de 19% entre 2022 et 2026, les sanctions faisant l'objet d'une CAP (Commission administrative Paritaire, pour les fonctionnaires) ou CCP (Commission consultative Paritaire, pour les salariés de droit privé) ont augmenté de 15 %.

Sur les quelque 530 dossiers étudiés durant cette même période :

- 69 % ont fait l'objet d'un licenciement pour faute (*simple, grave ou lourde*), soit 365 cas *;*
- 31 % ont fait l'objet d'une mise à pied avec privation de salaire, soit 164 cas *;*
- Plus de la moitié concernaient : insubordination, manquement de probité / déloyauté ou violence au travail.

**Les sanctions disciplinaires deviendraient-elles un nouveau levier de réduction des effectifs ?**

### Le saviez-vous ?

« *Nul n'est censé ignorer la loi* » : connaître les règles et s'informer sur vos droits et devoirs représentent la meilleure des préventions. Mais où trouver l'information ?

Dans les règlements Intérieurs, sous @noo, dans le code du travail (salariés de droit privé), dans le code général de la fonction publique (fonctionnaires) … et bien sûr auprès de vos représentants CFE-CGC Orange !

## Vous n'êtes pas seuls !

Face à la hausse des sanctions disciplinaires, la CFE-CGC Orange s'est spécialisée dans toutes les formes d'accompagnement du personnel : en **vous informant** sur vos droits, en **vous accompagnant** au quotidien, et en **siégeant dans les instances de discipline**.

### Nos représentants vous informent

Saviez-vous qu'une action, que vous pensez anodine, peut être sanctionnable, surtout si elle est répétée ? Saviez-vous qu'une utilisation inappropriée du matériel d'entreprise ou d'une voiture de pool, peut aboutir à une sanction, voire un licenciement ?

Et pourtant, ces faits sont susceptibles de constituer des griefs retenus à l'encontre du salarié !

Nos représentants CFE-CGC Orange se forment régulièrement sur le droit du travail et les textes en vigueur chez Orange.

C'est pourquoi ils sont en mesure de :

- Vous **informer** et vous renseigner sur vos droits et devoirs,
- Vous alerter, si besoin, **sur les risques liés à vos métiers,**
- Vous rassurer sur **le cadre** dans lequel vous pouvez évoluer en toute sérénité

### Nos représentants vous accompagnent

Au quotidien, nos représentants CFE-CGC Orange sont disponibles pour vous **écouter**, vous **conseiller**, vous **soutenir**, et vous **accompagner** lors de tout type d'entretien auquel la Direction vous convoquerait (disciplinaire ou pas).

Ils sauront vous préparer, après étude de votre situation, et veiller à ce que **vos droits soient respectés**. Ils pointeront les éventuelles incohérences avancées par l'entreprise, et ce dans plusieurs contextes :

- Accompagnement lors d'un entretien RH (disciplinaire ou pas)
- Accompagnement dans le cadre d'un « Entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au Licenciement », selon l'Article L1232-4 du Code du Travail. Il s'agit du seul cas où l'entreprise ne peut refuser un accompagnement (pour les salariés de droit privé)
- Accompagnement dans le cadre d'un « Entretien de recadrage » (pour les fonctionnaires)
- Accompagnement dans le cadre d'une enquête HSVT(*). Même si la CFE-CGC Orange dénonce les méthodes employées, il est indispensable de se faire accompagner par nos experts.

(*) Harcèlement Sexuel et Violence au travail

### *Entretien, et après ?*

Dans certains cas, l'entretien peut aboutir sur une sanction disciplinaire :

- **Blâme ou avertissement**, décidés par des RH locales ;
- **Mise à pied** (salariés de droit privé) / **Exclusion Temporaire de Fonction** (fonctionnaires) *après avis consultatif CAP/CCP*. La durée maximale est encadrée par le Règlement Intérieur de l'établissement ;
- **Licenciement** (salarié de droit privé) / **révocation** (fonctionnaire) *après avis consultatif CAP/CCP*

**Analyser le dossier disciplinaire, préparer ses axes de défense, construire son argumentation** : ces étapes sont indispensables en cas de passage en CAP/CCP.

### Le saviez-vous ?

Chaque dossier est spécifique. Voici quelques questions que se posent nos représentants :

- Le salarié a-t-il reçu une information suffisante de la part de l'entreprise ?
- Y a-t-il eu gradation dans les sanctions ? (mise au point, avertissement, puis sanction plus lourde, par exemple) ;
- La sanction envisagée par les ressources humaines en local est-elle proportionnée aux faits reprochés, au regard du règlement intérieur de l'établissement ?
- Des faits similaires ont-ils été traités d'une manière équitable ?
- Les faits reprochés trouvent-ils leur origine dans l'organisation du travail ou dans des injonctions contradictoires ?
- Les investigations ont-elles été menées de manière rigoureuse, loyale et contradictoire ?

## Nos élus CAP/CCP vous défendent

Les élus CAP/CCP siègent de façon paritaire avec les représentants de la Direction. Ils **écoutent** la défense du salarié, puis **délibèrent** à huis clos, et enfin **émettent leur** avis sur la sanction proposée par les RH locales.

Nos **représentants CFE-CGC Orange siègent dans tous les collèges des CAP/CCP** (non-cadres, cadres, cadres sup, salariés de droit privé, fonctionnaires).

Du fait de leur expertise, ils parviennent souvent à favoriser une issue juste et équilibrée des dossiers examinés, en veillant à ce que la situation de chaque salarié soit pleinement prise en compte. L'avis rendu, consultatif, n'est pas définitif, mais influe sur la décision finale prise par les RH locales. **Quoi qu'il en soit, nous restons à vos côtés jusqu'à la décision finale.**

## CAP/CCP

**CAP** : la Commission Administrative Paritaire, spécifique aux fonctionnaires, est saisie pour émettre un avis sur les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions (ETF) de 1 à 3 jours. La décision finale revient à l'autorité hiérarchique, après connaissance de l'avis de la CAP. Les sanctions possibles sont : exclusion temporaire de fonction, révocation ou radiation.

**CCP** : Commission Consultative Paritaire, spécifique aux salariés de droit privé, est saisie pour émettre un avis sur les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme. La décision finale revient à l'autorité hiérarchique, après connaissance de l'avis de la CCP. Les sanctions possibles sont : mise à pied ou licenciement.

*L'avis des CAP/CCP n'est que consultatif*

**Parce que ça peut vous arriver, ne restez pas seuls : Faites appel aux experts de la CFE-CGC Orange pour vous accompagner. Notre service juridique est là pour vous conseiller ou vous orienter.**

## Notre force

- L'expertise de nos représentants CFE-CGC Orange ;
- La maîtrise de la règlementation en vigueur ;
- Notre service juridique, et nos conseillers prud'hommes

## Nous contacter

**discipline@cfecgc-orange.org**

CFE CGC Ensemble groupe Orange

CHOISISSEZ CEUX QUI AGISSENT !

Contact :

discipline@cfecgc-orange.org

cfecgc-orange.org

Pour recevoir nos publications : https://cfeora.org/S0iLels

www.cfecgc-orange.org