Sanctions disciplinaires

Vos droits face à la sanction disciplinaire : Les sanctions applicables chez Orange

Date – IN (impression nationale) ou IL (impression locale) – Périmètre concerné

Qu'elle soit justifiée ou pas, l'annonce d'une possible sanction disciplinaire est toujours vécue comme un traumatisme. Connaître ses droits est la première condition pour se défendre efficacement.

Forte de son expérience dans la défense des dossiers complexes, la CFE-CGC Orange vous accompagne et intervient dans toutes les étapes d'un processus disciplinaire. Nous présentons ici les cas de disciplines et sanctions possibles, afin d'y voir plus clair.

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

Qui est concerné ? Pour quels faits ?

Une sanction disciplinaire est une « *mesure prise par un employeur, à la suite d'agissements du salarié, qu'il considère comme fautifs* ». Avant d'appliquer une sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné.

Tout personnel d'Orange SA est concerné :

- **Salarié de droit privé**, de droit public, alternants, apprentis : Article L1331-1 du Code du travail
- **Fonctionnaire** : Décret N°2022-853 du 07/06/2022 relatif aux CAP instituées pour les fonctionnaires de France Télécom

Faits « fautifs »

Attention : tous les faits listés ci-dessus ne constituent pas automatiquement une faute. C'est après investigation qu'un fait pourra être considéré comme faute sanctionnable.

En cas de doute, contactez-nous : **discipline@cfecgc-orange.org**

Exemples non exhaustifs :

- **Exécution du contrat de travail** : horaires, fraudes à la note de frais, utilisation détournée des outils de l'entreprise (Teams, téléphone, Carte Corporate, utilisation inappropriée de voiture de pool ou voiture de service, …), double emploi salarial sans autorisation de l'entreprise ;
- **Posture « savoir-être »** : insubordination, posture en réunion, ton employé dans les mails ;
- **Posture « savoir-faire »** : insuffisance ou incapacité professionnelle ;
- **Signalements remontés à l'employeur** : via la boîte HSVT(*), ou remonté par tout autre moyen

(*) HSVT = Harcèlement Sexuel et Violence au Travail (dont : faits de harcèlement, discrimination, propos sexistes, violence)

Quelles sanctions ?

Où trouver l'échelle des sanctions

La liste des sanctions se trouve dans les Règlements Intérieurs des Etablissements, et diffèrent selon le statut :

Salariés de droit privé	Fonctionnaires
- Avertissement - Blâme - Mise à pied - Licenciement	- Avertissement - Blâme - ETF (**) - Révocation
Voir RI d'Etablissement	Echelle des sanctions

(**) ETF : Exclusion Temporaire de Fonction

Avertissement / Blâme

- Applicable aux salariés de **droit privé, public** et aux **fonctionnaires ;**
- Est à la main des RH locaux, sans avis consultatif de la CAP/CCP ;
- Est conservé dans le dossier personnel RH pendant 3 ans ;
- Peut être contesté, selon la situation ;
- Impacts :
  - ✓ Pas d'impact sur le contrat de travail (maintien de la rémunération, jours de congés, maintien de l'activité professionnelle, …)
  - ✓ En théorie : pas d'impact sur mutation, promo, augmentations, parts variables, …
  - ✓ Mais peut alourdir un futur dossier disciplinaire

Mise à pied *conservatoire* (tous) / mise à pied *disciplinaire* (droit privé)

La mise à pied peut être *conservatoire* (appliquée de façon préventive avant le prononcé de la sanction disciplinaire, et

immédiatement après la connaissance des faits par l'employeur ou *disciplinaire* (prononcée après la tenue de la CCP).

Mise à pied *conservatoire*	Mise à pied *disciplinaire*
- Salariés de droit privé + public + fonctionnaires - Durée indéterminée - Pas d'impact sur le contrat de travail (maintien de la rémunération, jours de congés, …) - Suspension de l'activité professionnelle - Interdiction d'exercer une autre activité salariale - En théorie : pas d'impact sur mutation, promo, augmentations, parts variables, … - Et après ? tenue d'une CAP/CCP avec sanction ou pas, puis retour dans l'entreprise	- Salariés de droit privé (après passage en CCP) - Durée précisée dans la notification de la sanction - Suspension du contrat de travail (suspension du salaire, proratisation des parts variables, intéressement, participation et congés), des outils de l'entreprise (PC, téléphone pro, Mutuelle/Prévoyance, …) - Suspension de l'activité professionnelle - Possibilité d'exercer une autre activité salariale après validation Orange - En théorie : pas d'impact sur mutation, promo, augmentations, parts variables, … - Et après ? retour dans l'entreprise

Licenciement (droit privé)

- Un salarié peut être licencié pour **faute simple, faute grave ou faute lourde** à la fin d'une procédure disciplinaire ;
- Seul le licenciement pour faute simple ouvre droit aux indemnités de licenciement, selon le barème de la CCNT ;
- Toute procédure de licenciement ouvre droit au chômage ;

Contestation : auprès du Conseil des Prud'Hommes (CPH)

Sanction : Exclusion Temporaire de Fonction (fonctionnaires)

- 1 à 3 jours : à la main de l'autorité hiérarchique ;
- Entre 4 jours et 24 mois : soumise à l'avis de la CAP ;
- Suspension des droits (ancienneté, avancement, retraite…) ;
- Aucune rémunération Orange

Sanction : Révocation (fonctionnaire)

- Un fonctionnaire peut être révoqué pour motif disciplinaire ou, hors cadre de travail, par suite d'une condamnation pénale (délit, crime) ;
- Il perd son statut et les droits et devoirs afférents. Il est radié définitivement des cadres de la fonction publique et conserve ses droits à pension de retraite déjà acquis ;
- Droit au chômage car considéré comme une privation involontaire d'emploi. Condition : inscription à France Travail. Peut travailler dans le privé ;

Contestation : auprès du Tribunal Administratif (TA

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.

CCP : Commission Consultative Paritaire, spécifique aux salariés de droit privé ou public, 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.

La procédure disciplinaire est un moment où chaque détail compte. Un mot mal compris, un délai manqué, une convocation mal lue peuvent avoir des conséquences durables sur votre carrière.

La CFE-CGC Orange intervient à chaque étape : analyse du dossier, préparation à l'entretien, accompagnement en CAP ou CCP, recours si nécessaire.

Ne restez pas seuls face à cette situation. Contactez-nous : discipline@cfecgc-orange.org