



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE RÉUNION MAYOTTE



QUE FAIRE EN CAS DE PROCÉDURE POUR « FAUTE PROFESSIONNELLE » ?

#DS

Août 2026

Quand il y a-t-il 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 régie par le règlement intérieur ou une procédure en vigueur.

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 de l'entreprise (salariés de droit privé, fonctionnaires, CDD et alternants).

Quelles sanctions existent ?

L'échelle des sanctions et des procédures disciplinaires diffèrent selon le statut et la gravité des faits reprochés. La sanction doit être justifiée et proportionnelle aux faits retenus. Une faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction. Il y a les sanctions légères (des rappels à l'ordre) & lourdes (elles peuvent affecter la présence, la carrière ou la rémunération).

Avant toute sanction, le salarié doit être 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

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

DANS LE CADRE DE VOS ENTRETIENS, VOUS POUVEZ FAIRE APPEL À UNE DÉFENSE SYNDICALE.

Après étude de votre situation, la CFDT, en toute confidentialité, peut vous accompagner tout au long de la procédure.

Vous pourrez bénéficier de l'assistance d'un représentant CFDT lors des entretiens.

Le rôle de la CFDT est, dans un premier temps de veiller à la régularité de la constitution du dossier disciplinaire et des preuves apportées. Puis en tant qu'adhérent, vous assister dans la constitution de votre dossier (recueil des faits, témoignages), dans l'organisation de votre défense et vous aider à évaluer si la sanction est justifiée et proportionnée.

**Entretien RH, enquête, CCP, CAP : Ne jamais y aller seul
NOUS pouvons VOUS accompagner !
Vous êtes concerné ?
N'attendez pas, contactez nous !**

Syndicat S3C CFDT Réunion
58 rue Fénelon
97400 SAINT DENIS

ENVIE DE NOUS REJOINDRE ?

ADHÉREZ

ACTUALITÉS ET CONTACT :

