Sanctions disciplinaires : deux salariés, une même faute… et deux destins différents !

Quand deux salariés font la même faute, faut-il sortir le même carton rouge ?

Spoiler : pas forcément ! La Cour de cassation (*17 sept. 2025, n° 23-22.456*) vient de rappeler qu'un employeur peut **sanctionner différemment** deux salariés pour une même faute… **si la différence est objectivement justifiée.**

1 PEUT-ON VRAIMENT SANCTIONNER DIFFÉREMMENT DEUX SALARIÉS IMPLIQUÉS DANS LA MÊME FAUTE ?

Oui, absolument !

L'employeur dispose d'un **pouvoir d'individualisation des sanctions.** Autrement dit, il peut tenir compte du **rôle, du degré d'implication, de l'ancienneté, du contexte ou encore, de la réactivité** de chaque salarié.

2 JUSQU'OÙ VA LA LIBERTÉ DE L'EMPLOYEUR DANS CE POUVOIR D'INDIVIDUALISATION ?

Pas jusqu'à l'arbitraire !
L'employeur reste tenu par 3 limites :

1. **Pas de discrimination** (âge, sexe, syndicat, religion, etc.) :
2. **Pas de détournement de pouvoir** (ex : sanction "pour l'exemple" ou par vengence) ;
3. **Proportionnalité** entre la faute et la sanction.

En cas de contestation, le juge vérifiera que la différence de sanction est **logique, cohérente et motivée.**

3 QUE RETENIR POUR SÉCURISER SA POLITIQUE DISCIPLINAIRE ?

→ La clé : la traçabilité et la motivation

Chaque décision disciplinaire doit être **documentée** : faits reprochés, rôle précis du salarié, éléments de comparaison, justification de la proportionnalité.

Votre avocat vous guide à chaque étape pour prendre une décision juste, équilibrée et juridiquement sûre. *Parlons-en !*

Marie-Véronique Lumeau - Avocat au Barreau de Paris
mvlumeau@woogassocies.com - 01 44 69 25 50

woog