

Sanction disciplinaire disproportionnée

QUESTION POSÉE

Quand une mesure disciplinaire est-elle disproportionnée ?

Une sanction est disproportionnée lorsqu'elle est **trop sévère au regard de la faute réellement établie, de ses conséquences et du contexte du salarié. Le conseil de prud'hommes peut l'annuler, même si un manquement est reconnu.**

CRITÈRES D'APPRÉCIATION

Critère	Appréciation
Gravité et nature des faits	Un manquement isolé, sans impact démontré, justifie rarement une sanction lourde. L'usage parfois abusif d'une carte de télépéage et le téléchargement de fichiers personnels n'ont pas justifié un licenciement dans le cas jugé par la Cour de cassation (Cass. soc., 25 octobre 2017, n° 16-11.173).
Preuve des griefs	Des affirmations générales, un document technique non expliqué ou un témoignage isolé et non corroboré peuvent laisser subsister un doute, qui bénéficie au salarié (art. L.1333-1 Code du travail). Une erreur de production n'établit pas, à elle seule, une falsification volontaire de contrôles : le licenciement a été jugé injustifié et disproportionné dans ce contexte (CA Riom, 17 mars 2026, n° 23/00169).
Caractère volontaire du manquement	L'insuffisance professionnelle ou une erreur involontaire ne relève pas, en principe, du disciplinaire. Il faut pouvoir caractériser une violation volontaire des obligations professionnelles.
Contexte individuel	L'ancienneté, les antécédents disciplinaires encore utilisables, les fonctions, les formations reçues, les avertissements antérieurs et le comportement général sont pris en compte. Une sanction de plus d'un jour peut être justifiée pour une insubordination avérée, un manque de respect et le non-port d'un EPI, même sans antécédent, si les éléments sont précisément prouvés (CA Versailles, 2 juillet 2026, n° 24/01157).
Cohérence avec les sanctions antérieures	Un fait déjà sanctionné ne peut pas l'être une seconde fois. Une sanction de plus de trois ans ne peut pas être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (art. L.1332-5).
Alternatives raisonnables	Face à un premier manquement limité, un rappel formalisé, un avertissement ou une courte mise à pied peut être plus adapté qu'une rétrogradation ou un licenciement.

POUVOIR DU JUGE

Le juge contrôle aussi le **choix du niveau de sanction**. Il peut annuler une sanction irrégulière, injustifiée ou excessive, mais ne peut pas la remplacer lui-même par une sanction plus légère.

L'acceptation d'une rétrogradation disciplinaire par avenant n'empêche pas le salarié de la contester ensuite (**Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-12.180**).

ACTIONS À MENER

- 1 Conserver des éléments datés et vérifiables.
- 2 Expliquer en quoi les faits sont fautifs.
- 3 Justifier pourquoi la sanction retenue est adaptée.
- 4 Vérifier que le règlement intérieur opposable prévoit la nature et l'échelle d'une mise à pied ou d'une autre sanction non prévue par la loi.

À SURVEILLER

Aucun accord d'entreprise ni règlement intérieur applicable n'apparaît. Pour une mise à pied ou une autre sanction non prévue par la loi, le règlement intérieur opposable doit bien prévoir sa nature et son échelle.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **art. L.1333-2 Code du travail**
Annulation d'une sanction
- **art. L.1333-1 Code du travail**
Doute bénéficiant au salarié
- **art. L.1332-5**
Ancienne sanction disciplinaire
- **Cour de cassation, 25/10/2017, n° 16-11.173**
Sévérité excessive du licenciement
- **Cour de cassation, 14/04/2021, n° 19-12.180**
Contestation d'une rétrogradation disciplinaire
- **Cour d'appel, 02/07/2026, n° 24/01157**
Insubordination et non-port d'EPI
- **Cour d'appel, 17/03/2026, n° 23/00169**
Erreur de production et falsification