

Ressources humaines

Une différence de 10 centimes peut caractériser une discrimination salariale

Publié le 19 avril 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Une différence de traitement entre 2 salariés peut être caractérisée par une discrimination salariale de 10 centimes. C'est ce que la Cour de cassation indique dans un arrêt rendu le 14 février 2024.



Crédits: Andrey Popov - stock.adobe.com

Un salarié handicapé, licencié par son employeur, saisit la justice afin d'obtenir des dommages-intérêts pour discrimination salariale. Cette différence de traitement, relative au versement d'une prime, s'élevait à 10 centimes par heure.

La cour d'appel examine la requête du salarié. Elle retient que l'employeur ne justifie par « aucun élément objectif étranger à toute discrimination » la différence de traitement entre le requérant et l'un de ses collègues que l'employeur décrivait inexactement comme ayant la qualité de référent. L'employeur se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation confirme la décision d'appel. Pour elle, l'employeur n'a pas prouvé que le requérant n'était pas victime d'une discrimination salariale. En effet, 2 attestations fournies par le salarié ont révélé que la direction n'avait jamais évoqué l'existence de référents techniques.

Ainsi, une discrimination salariale, **même minime**, constitue une différence de traitement entre 2 salariés effectuant le même travail.

Textes de loi et références

Cour de cassation, Chambre sociale, 14 février 2024, n°22-10.513 (<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049198536>)