



# Quand une disparité de rémunération est objectivement justifiée

**Actualité législative** publié le **19/07/2011**, vu **1771 fois**, Auteur : [SOCIALEA - Gestion de paie](#)

L'employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique (cass. soc. 15 décembre 1998, n° 95-43630, BC V n° 359).

En cas de litige, le salarié qui se prétend lésé doit apporter au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser l'atteinte au principe d'égalité de rémunération (cass. soc. 20 octobre 2010, n° 08-19748 FSPB). L'employeur doit alors établir que la disparité est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (cass. soc. 28 septembre 2004, n° 04-48814, BC V n° 228).

C'est le cas lorsque les salariés par rapport auxquels le salarié s'estime lésé disposent de connaissances utiles à l'exercice des fonctions que ne possède pas l'intéressé et accomplissent des fonctions autres en plus de celles seules exercées par ce dernier.

Cass. soc. 5 mai 2011, n° 10-14413 D