



# Discrimination : la famille de l'employeur peut-elle justifier un salaire ?

Fiche pratique publié le 12/06/2025, vu 214 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

**Arrêt Cass. soc. 9 avr. 2025 : privilégier un salarié parent de l'employeur constitue une discrimination salariale. Analyse et bonnes pratiques.**

## Situation de famille de l'employeur : nouveau critère de discrimination salariale

### Cadre normatif : du texte national aux sources européennes

L'article L 1132-1 du Code du travail prohibe toute mesure discriminatoire tenant, entre autres, à la *situation de famille*. Jusqu'ici, la doctrine considérait que ce motif visait exclusivement la sphère privée du salarié : mariage, PACS, nombre d'enfants. L'arrêt du 9 avril 2025 (Cass. soc., n° 23-14.016) rehausse le standard protecteur : il confirme qu'une différence de traitement peut être illicite lorsque l'employeur privilégie un membre de sa **propre** parenté.

Cette lecture s'accorde avec la directive 2000/78/CE et la jurisprudence de la CJUE sur la discrimination par association (CJUE, 17 juil. 2008, *Coleman*, C-303/06 ; 16 juil. 2015, *Nikolova*, C-83/14), lesquelles jugent que le principe d'égalité ne protège pas seulement un groupe défini mais toute personne subissant une disparité en raison d'un motif prohibé.

### Les faits : deux collaboratrices, des rémunérations divergentes

Un député emploie deux collaboratrices parlementaires. L'une, diplômée d'un master 2 en droit, cadre à temps partiel, exécute la totalité des tâches législatives. L'autre, sans diplôme et aux missions essentiellement logistiques, n'est autre que l'épouse de l'élu ; elle perçoit un salaire supérieur de 62 % et bénéficie de primes exclusives (ancienneté, disponibilité). Licenciée pour cessation de mandat, la première assigne l'employeur pour [discrimination salariale](#).

Devant la cour d'appel, l'argumentaire patronal repose sur la *confidentialité* et la *fidélité* supposées de l'épouse. Les juges lyonnais rejettent cette justification : l'avantage est corrélé au lien matrimonial, non à des compétences objectivables. La Cour de cassation confirme : le *défaut d'appartenance à la famille de l'employeur* est un motif prohibé dès lors qu'il fonde un traitement moins favorable.

### Portée de l'arrêt : un élargissement inédit

-

**Redéfinition du critère** : la situation de famille englobe désormais celle de l'employeur lorsqu'elle crée une inégalité.

- **Applicabilité universelle** : si l'affaire concerne l'Assemblée nationale, la solution vaut pour toute structure privée ou publique, y compris les entreprises familiales.
- **Principe de proportionnalité** : toute différence de rémunération doit reposer sur un but légitime et des éléments objectifs, étrangers à la parenté.

## Conséquences pratiques pour les employeurs

Le risque contentieux dépasse la seule réparation salariale. En cas de litige, le salarié victime apporte des faits laissant présumer une discrimination (art. L 1134-1), puis l'employeur doit prouver que l'écart repose sur :

- un niveau de qualification distinct (fiches de poste, diplômes) ;
- une responsabilité supérieure (management, délégation budgétaire) ;
- des résultats mesurables (objectifs chiffrés, indicateurs de performance).

À défaut :

- rappel des salaires sur cinq ans, avec intérêts ;
- dommages-intérêts pour préjudice moral ;
- possible sanction pénale (art. 225-1 et 225-2 C. pén.) en cas de discrimination caractérisée.

## Bonnes pratiques de conformité

1. **Transparence salariale** : établir une grille fondée sur des critères écrits, accessibles et régulièrement mis à jour.
2. **Traçabilité des évaluations** : conserver les comptes rendus d'entretiens, matrices de compétences, décisions de primes.
3. **Éthique de gouvernance** : exclure tout critère familial dans les comités de rémunération ; intégrer un tiers externe en cas de doute.

4. **Sensibilisation** : former managers et associés aux risques de discrimination indirecte.

## **Perspectives : vers un contrôle accru des entreprises familiales ?**

Cet arrêt s'inscrit dans une tendance jurisprudentielle de protection renforcée : après l'égalité femmes-hommes et l'élargissement du harcèlement moral, la Cour cible les biais de faveur intra-familiale. Il faut s'attendre à :

- une hausse des contentieux dans les PME à actionnariat familial ;
- un contrôle renforcé de l'Inspection du travail lors des ruptures collectives ;
- une vigilance des partenaires sociaux lors des NAO sur les écarts de rémunération.

En consacrant la *situation de famille de l'employeur* comme vecteur de discrimination salariale, la chambre sociale étend la portée de l'article L 1132-1. Derrière cette avancée se profile une exigence : celle d'une gouvernance salariale rigoureuse, fondée sur des critères strictement professionnels. Les employeurs doivent désormais documenter chaque avantage accordé à un membre de leur entourage, sous peine de voir leur politique RH mise en cause devant le juge prud'homal, voire le juge pénal.

### **LE BOUARD AVOCATS**

4 place Hoche,  
78000, Versailles

<https://www.lebouard-avocats.fr/>  
<https://www.avocats-lebouard.fr/>  
<https://www.lebouardavocats.com/>