



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-70

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative au caractère discriminatoire des mentions faisant référence aux absences pour raisons de santé sur les bulletins de salaire d'un agent territorial (recommandations).

Domaine(s) de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thème :

Domaine de discrimination : Fonction publique

Sous-domaine : Déroulement de carrière

Critère de discrimination : Etat de santé

Synthèse :

Une réclamante, fonctionnaire au sein d'une collectivité territoriale, a saisi le Défenseur des droits afin de contester les mentions portées sur ses bulletins de paie qu'elle estime discriminatoire en ce qu'il y fait référence à ses absences pour raisons de santé. L'analyse du Défenseur des droits confirme le caractère discriminatoire de telles mentions.

Bien que, comme le souligne la collectivité, aucun texte ne réglemente les mentions à faire figurer dans le bulletin de salaire, il n'en demeure pas moins que le juge administratif considère comme discriminatoire les mentions relatives à l'état de santé figurant sur certains documents administratifs et ce, malgré l'absence de dispositions législatives ou réglementaires explicites.

De plus, aucune obligation n'est faite à l'employeur de mentionner le motif de la retenue sur salaire qui serait exercée sur le traitement d'un agent placé en congé de maladie.

D'autant que la mention systématique du motif de l'absence pourrait être préjudiciable à l'intéressé qui serait tenu de communiquer ses bulletins de salaire à un tiers, tel qu'un établissement bancaire pour une demande de prêt. Dès lors, la réclamante a été victime d'une discrimination en lien avec son état de santé au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. C'est pourquoi, le Défenseur des droits a recommandé au maire de la collectivité de modifier les bulletins de salaire de la réclamante préalablement édités avec les mentions relatives à son état de santé, et de prendre toutes les dispositions utiles en vue de mettre fin à cette pratique, en accord avec le principe de non-discrimination.

Paris, le 29/07/2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2014-070

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Saisi par Mme X, agent titulaire au sein de la mairie de Y, d'une réclamation relative aux mentions portées sur ses bulletins de paie faisant référence à ses absences pour raisons de santé, qu'elle estime discriminatoires ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de recommander au Maire de la commune de Y :

- de modifier les bulletins de paie de Mme X préalablement édités avec les mentions relatives à son état de santé ;
- de prendre toutes les dispositions utiles en vue de mettre fin à la pratique adoptée par la commune consistant à porter des mentions discriminatoires sur le bulletin de paie des agents ;

Demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

➤ **Faits et procédure :**

Par l'intermédiaire d'une de ses déléguée, le Défenseur des droits a été saisi, le 20 septembre 2012, de la réclamation de Mme X, fonctionnaire territoriale de la mairie de Y, relative aux mentions portées sur ses bulletins de paie, qu'elle estime discriminatoires, en ce qu'il y est fait référence à ses absences pour raisons de santé.

Mme X, fonctionnaire territoriale, a été placée en congé de longue maladie depuis 2011. Elle constate que les bulletins de paie que lui a adressés la collectivité au cours de cette période, mentionnent les motifs de ses absences pour raisons de santé.

C'est ainsi que les mentions « *longue durée* » et « *longue maladie* » sont portées sur plusieurs de ses bulletins de paie, en 2011 et 2012.

Par courrier en date du 3 décembre 2011, Mme X, a demandé à la mairie de Y de retirer ces mentions, estimant qu'elles sont susceptibles de lui porter préjudice en ce qu'elles dévoilent son état de santé.

Le 30 décembre 2011, la Direction des ressources humaines de la Mairie lui a indiqué que seules les mentions indiquant les faits de grève ou l'appartenance à une organisation syndicale étaient proscrites par l'article R.3243-4 du code du travail et que, partant, les arrêts maladie ne figuraient pas parmi les mentions interdites. En revanche, la commune, en application de l'article R.3243-1 du code du travail, a l'obligation de justifier toute retenue de salaire. Elle conclut que dans la mesure où, à terme, le placement en congé de longue maladie peut donner lieu à des retenues, cette mention est nécessaire pour informer l'agent de l'évolution de sa rémunération.

Dans un courrier en date du 18 avril 2012, faisant suite à une nouvelle demande de Mme X datée du 5 mars, la Direction des ressources humaines a indiqué qu'elle ne pouvait modifier les bulletins préalablement édités avec la mention relative à son état de santé, mais qu'une attestation mentionnant l'intégralité de ses salaires et faisant état de sa position d'activité lui serait délivrée pour l'année 2011. Elle a été informée du maintien du terme de « *maladie* » dans les libellés des fiches de paie à venir.

Le 20 septembre 2012, la déléguée du Défenseur des droits, est intervenue auprès de la Mairie en vue d'un règlement amiable du litige.

Dans son courrier en réponse en date du 22 octobre 2012, le Maire a fait état de ses efforts pour répondre aux « *désideratas* » de Mme X, tout en répondant aux exigences légales qui découlent, selon lui, des dispositions du code du travail. Il a proposé de revoir sa position le cas échéant, si des éléments légaux venaient à contredire cette position.

Après enquête des services du Défenseur des droits, la Mairie a confirmé sa position.

Dans un courrier reçu le 13 février 2014, la commune de Y ajoute que la mention du congé maladie ne peut être considérée comme une discrimination au sens de la loi.

Pour autant, l'analyse du dossier conduit à considérer que ces mentions présentent bien un caractère discriminatoire.

➤ **Analyse juridique :**

Aux termes de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé (...)* ».

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, le Conseil d'Etat a considéré, lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le demandeur, « *que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure (discriminatoire) de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* » (CE, Ass., 30 octobre 2009, Mme PERREUX, n° 298348 ; CE, 10 janvier 2011, Mme LEVEQUE, n° 325268).

En l'espèce, les éléments produits par la réclamante font état de mentions relatives à l'état de santé qui ne sont pas utilement justifiées par la commune de Y.

Pour la fonction publique, aucun texte ne réglemente les mentions à faire figurer dans le bulletin de salaire, contrairement au secteur privé.

Toutefois, une réponse ministérielle invite « *les employeurs publics à délivrer des bulletins de paie aussi complets que ceux prévus pour les salariés de droit privé* » (réponse ministérielle du 23 janvier 1989).

Ainsi, l'article R.3243-1 du code du travail impose à l'employeur de préciser « *la nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute* ».

Aux termes de l'article R.3243-4 du code du travail, sont interdites les mentions relatives à l'exercice du droit de grève et à l'activité de représentation des agents. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de salaire, en faisant figurer le nombre d'heures de délégation, et le mandat auquel elles se rapportent, ainsi que le montant de la rémunération correspondante. La Cour de cassation a également jugé « *qu'aucune mention du bulletin de paie ne doit permettre d'établir une distinction entre les heures travaillées et les heures de délégation dont bénéficient les salariés protégés* » (Cass. Soc., 18 février 2004, n° 01-46565).

Pour autant, la liste limitative des mentions interdites, rappelée ci-dessus, ne doit pas être considérée comme exhaustive.

Il convient de rappeler que le juge administratif a déjà considéré que la mention d'éléments relatifs à l'état de santé figurant sur certains documents administratifs était discriminatoire, et ce, malgré l'absence de dispositions législatives ou réglementaires explicites.

C'est ainsi que le fait de reprocher à un agent ses absences pour raisons de santé dans son appréciation professionnelle constitue une discrimination au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 précitée, l'évaluation professionnelle d'un agent devant être fondée uniquement sur des éléments objectifs en lien avec la manière de servir de l'agent (CAA Bordeaux, n° 95BX00498, 1^{er} décembre 1997).

Depuis lors, la Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE), à laquelle a succédé le Défenseur des droits, et le Défenseur lui-même ont adopté plusieurs délibérations et décisions rappelant le caractère discriminatoire des mentions ainsi faites dans les évaluations professionnelles (délibération n° 2007-184 du 2 juillet 2007, décision n° 2013-28 du 20 mars 2013, décision n° 2013-71 du 23 avril 2013).

On peut considérer, par analogie, que les mentions relatives à l'absence pour maladie n'ont pas à figurer sur le bulletin de paie. On constatera d'ailleurs que, s'agissant de l'activité syndicale, et afin d'éviter tout risque de discrimination, le législateur et le juge ont précisé que le montant des rémunérations figurait à part.

Pour justifier sa position, la commune fait valoir qu' *« en matière de fonction publique, dans la mesure où, à terme, le placement de l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée peut donner lieu à des retenues sur sa rémunération brute, la mention d'une absence pour maladie est nécessaire puisque celle-ci peut avoir à terme une incidence sur sa rémunération brute »*.

Si l'obligation d'informer l'agent de l'ensemble des éléments ayant une incidence sur le montant de sa rémunération brute est un objectif légitime, qui découle des dispositions de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, aux termes desquelles le fonctionnaire territorial en activité a droit *« 2° A des congés de maladie (...). Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants. (...). 3° A des congés de longue maladie (...). Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent. (...) »*, celle-ci ne peut pour autant intervenir en méconnaissance des prescriptions de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

D'ailleurs, l'article 3.7 de la circulaire du ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, du 21 février 2012 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires, indique que *« le bulletin de salaire de l'agent portera mention du montant et de la date qui se rattachent au jour de carence »* et que *« si plusieurs jours de carence ont été observés, chacun de ces jours fera l'objet d'une mention et d'un décompte spécifique »*. Il est observé que le motif de l'absence, en l'espèce la maladie, ne doit faire l'objet d'aucune indication sur le bulletin de paie.

Au-delà de l'absence d'obligation de mentionner le motif de la retenue sur salaire, l'indication sur le bulletin de paie de mentions relatives à l'état de santé est susceptible de porter préjudice à l'agent dès lors qu'il est tenu de communiquer ces documents à des tiers, tels un établissement bancaire pour une demande de prêt, ou un bailleur pour la location d'un logement.

La mention systématique du motif de l'absence peut donc être préjudiciable à l'intéressé, sans répondre à une quelconque obligation d'information pour l'employeur.

Enfin, le Défenseur des droits souligne que la pratique des employeurs est de mentionner l'absence sur le bulletin de paie de l'agent concerné, sans préciser davantage le motif de cette absence (état de santé ou autre).

En conclusion, au regard du principe de l'aménagement de la charge de la preuve précité, et faute pour la commune de Y de justifier que les mentions relatives aux absences pour raisons de santé de l'intéressée repose sur des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, le Défenseur des droits considère que la réclamante a été victime d'une discrimination en lien avec son état de santé, en méconnaissance, notamment, de l'article 6 de la loi n° 83-634 susvisée.

En l'espèce, bien qu'il ne soit pas possible d'établir de lien certain entre le refus des établissements bancaires d'accorder un prêt à Mme X et les mentions relatives à son état de santé sur les bulletins de salaire, il n'en demeure pas moins que cette pratique doit cesser.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande au Maire de la commune de Y :

- de modifier les bulletins de paie de Mme X préalablement édités avec les mentions relatives à son état de santé ;
- de prendre toutes les dispositions utiles en vue de mettre fin à cette pratique, en accord avec le principe de non-discrimination.