



Décision du Défenseur des droits MLD-2014-117

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à : Recommandation

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

Thème(s) :

Discrimination :

critère de discrimination : SITUATION DE FAMILLE

domaine de discrimination : EMPLOI SECTEUR PRIVE - C/

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative au refus d'octroi de bons d'achat de Noël opposé par le comité d'entreprise pour l'année 2012 à une salariée en congé parental.

Les conditions sont telles que pour obtenir les bons d'achat de 2012, le salarié doit être en activité au 1^{er} décembre 2012

Ces conditions sont neutres en apparence mais entraînent un désavantage particulier pour les salariés en congé parental ou en longue maladie dont le contrat se trouve automatiquement suspendu. Elles constituent donc une discrimination indirecte en raison de la situation de famille ou de l'état de santé.

Interrogé par le Défenseur des droits, le comité d'entreprise n'a pas démontré que le choix de ces conditions était objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. D'ailleurs, ces conditions ont été modifiées dès l'année 2013, et la réclamante a pu obtenir les bons d'achats de Noël.

Le Défenseur des droits recommande donc au comité d'entreprise mis en cause de veiller à respecter le principe de non-discrimination à l'avenir, de se rapprocher de la réclamante afin de procéder à une juste réparation de son préjudice pour l'année 2012, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**

defenseurdesdroits.fr



Paris, le 22 décembre 2014

Décision du Défenseur des droits MLD 2014-117

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 le code du travail ;

Saisi d'une réclamation de Madame X relative au refus d'octroi de bons d'achat de Noël par le comité d'entreprise de Y, qu'elle estime discriminatoire car en lien avec sa situation de famille ;

Recommande au comité d'entreprise mis en cause de modifier les conditions d'attribution des bons d'achat de Noël aux salariés, de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Jacques TOUBON

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011
relative au Défenseur des droits**

1. Par courrier en date du 27 février 2013, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative au refus qui lui a été opposé par le comité d'entreprise de Y, de lui octroyer le bénéfice de certaines prestations sociales, qu'elle estime constitutif d'une discrimination fondée sur sa situation de famille.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE :

2. Madame X est salariée de Y depuis 1998.
3. Pour son 3^{ème} enfant, elle est en congé maternité à compter du 2 septembre 2010 puis en congé parental d'éducation sans salaire jusqu'au 31 juillet 2013. Dans l'intervalle, elle est placée en congé maternité pour la naissance de son quatrième enfant du 28 mars au 15 septembre 2013. Depuis lors, elle est en congé parental.
4. Au mois de décembre 2012, le comité d'entreprise de Y remet aux salariés des bons d'achats dits de Noël. Il est dit à Madame X qu'elle n'y a pas droit puisqu'elle est en congé parental.
5. Par courrier en date du 18 janvier 2013, elle réitère sa demande tendant à bénéficier de ces bons d'achats et dénonce leurs conditions d'attribution qu'elle estime discriminatoires en raison de sa situation de famille.
6. Elle demande une nouvelle fois à bénéficier de ces bons par courrier du 26 mars 2013 au comité d'entreprise. Aucune réponse ne lui est apportée.
7. Les services du Défenseur des droits ont demandé à la Direction de Y de bien vouloir communiquer un certain nombre d'éléments nécessaires à l'examen de la réclamation de Madame X.
8. La direction des ressources humaines et le comité d'entreprise de Y a communiqué les éléments sollicités.
9. Madame X a indiqué aux services du Défenseur des droits que pour l'année 2013, elle avait bénéficié des bons d'achat de Noël sans condition de présence.
10. Au regard des éléments communiqués, le Défenseur des droits adressait au comité d'entreprise une note récapitulant les éléments pour lesquels il pourrait retenir l'existence d'une discrimination au titre de l'année 2012. Le comité y répondait par courrier du 23 octobre 2014.

CADRE JURIDIQUE :

11. L'article L. 1132-1 du Code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison d'un motif prohibé tel que la situation de famille.
12. La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations précise dans son article 1^{er} que :
Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier

alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».

13. En vertu de l'article L.2323-83 du Code du travail, « *le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise* ».
14. L'article R.2323-20 du Code du travail précise que « *les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés et de leur famille comprennent : (...) 3° : Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive* ».
15. Il convient de souligner que les activités sociales et culturelles ont notamment pour objet l'amélioration des conditions collectives d'emploi, de travail, de vie et de bien-être des salariés de l'entreprise (Cass. soc. 13 nov. 1975, n° 73-14848 et Cass. soc. 13 nov. 1975, n° 73-14848).
16. Ces avantages bénéficient à l'ensemble du personnel de l'entreprise, aux anciens salariés et à leur famille quelle que soit la forme de leur contrat ou leur durée de travail, sans contrepartie d'un travail effectivement fourni.
17. La jurisprudence a consacré la liberté du comité d'entreprise dans l'affectation des fonds dédiés aux activités sociales et culturelles, sous réserve de ne pas violer le principe de non-discrimination (Cass. soc., 9 mai 1989, n° 87-15160).
18. Ainsi, le comité d'entreprise est en droit de moduler les aides et prestations servies au titre des œuvres sociales en fonction de la situation des bénéficiaires, par exemple de leurs revenus, du quotient familial, de la durée du travail, de l'ancienneté... dès lors que cette modulation est exempte de toute discrimination prohibée (Cass. soc., 16 avril 2008, n° 06-44839).
19. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a notamment considéré comme discriminatoires :
 - le refus d'un comité d'établissement d'octroyer une participation financière pour le séjour d'un enfant mineur au sein d'une association au motif que ce comité excluait de ses prises en charge toutes les activités à connotation religieuse (Délibération n° 2009-118 du 2 mars 2009),
 - ainsi que le refus d'un comité d'entreprise d'octroyer une aide financière pour le séjour d'un enfant au motif que cet enfant n'était pas l'enfant direct du salarié concerné mais l'enfant de sa concubine (Délibération n° 2009-131 du 16 mars 2009).
20. En 2011, l'attention du Ministre du travail a été appelée sur l'exclusion du bénéfice des prestations des comités d'entreprises des salariés en longue maladie. Dans une réponse publiée au Journal Officiel le 13 décembre 2011, le Ministre a déclaré que « *l'exclusion de salariés en longue maladie du bénéfice des activités sociales et culturelles paraît constituer une discrimination liée à l'état de santé susceptible d'être sanctionnée par les tribunaux* » (rep. QE 84460, JO AN 13 décembre 2011, p.13125).
21. Le Ministre a également rappelé que si les comités disposent d'une importante liberté dans la gestion des activités sociales et culturelles, ils ne peuvent, dans ce cadre, prendre des mesures discriminatoires.

22. Récemment, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative aux conditions d'octroi de chèques vacances par un comité d'entreprise. Les bénéficiaires, étaient définis, jusqu'en 2011, comme étant « *tous les salariés hors suspension de contrat* », et à compter de 2012, « *tous les salariés ayant perçu une rémunération salariale effective* ».
23. Dans une décision n°MLD-2014-18 en date du 24 février 2014, le Défenseur des droits, constatant que les salariés en longue maladie ou en congé parental voyaient automatiquement leur contrat suspendu, a déclaré que ces conditions constituaient une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé et/ou la situation de famille des salariés et a recommandé au comité d'entreprise de modifier ses conditions d'attributions des chèques vacances afin de respecter le principe de non-discrimination.

ANALYSE :

24. En l'espèce, il ressort du règlement intérieur du comité d'entreprise pour l'année 2012 que les bons d'achat de Noël sont attribués aux seuls « *agents sous contrat à durée indéterminée ou CDD de plus de six mois de présence et en activité au 1^{er} décembre 2012* ».
25. Il en résulte que les conditions prévues par le comité d'entreprise sont en apparence neutres en ce qu'elles ne visent pas expressément certains salariés en raison d'un critère prohibé.
26. Néanmoins, le Défenseur des droits considère que ces conditions entraînent automatiquement un désavantage particulier pour certains salariés.
27. En effet, le Défenseur des droits rappelle que les salariés qui ne sont pas en activité sont ceux dont le contrat est suspendu et/ou qui bénéficient de dispenses d'activités.
28. Or, les suspensions de contrat ou les dispenses d'activité sont généralement justifiées par l'état de santé (arrêt maladie ou longue maladie), la situation de famille (congé maternité ou parental), l'âge (préretraite) et/ou les activités syndicales.
29. Le Défenseur des droits en conclut que les conditions de bénéfice des bons d'achat de Noël par le comité d'entreprise de Y pour l'année 2012 ont constitué une discrimination indirecte liée à l'état de santé, à la situation de famille, à l'âge ou aux activités syndicales de certains salariés.
30. S'agissant de Madame X, il ressort des éléments du dossier qu'elle a adressé, entre décembre 2012 et mars 2013, plusieurs courriers au comité d'entreprise afin de réclamer le bénéfice de ces bons d'achat et de dénoncer leurs critères d'attribution qu'elle estimait discriminatoires.
31. En effet, le fait qu'elle n'était pas « en activité » au 1^{er} décembre 2012 s'explique par le fait qu'elle était en congé parental. C'est donc en raison de sa situation de famille qu'elle n'a pu bénéficier des bons d'achat de Noël pour l'année 2012.
32. Par conséquent, il apparaît que les critères d'attribution des bons d'achat de Noël ont entraîné un désavantage particulier pour Madame X, et ce en raison de sa situation de famille.

33. En application de l'article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, ces critères peuvent être validés s'ils sont « objectivement justifié[s] par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but [sont] nécessaires et appropriés ».
34. Dans son courrier au Défenseur des droits en date du 23 octobre 2014, le comité d'entreprise soutient que cette discrimination indirecte serait justifiée par le fait que « *le montant des subventions versées au CE est calculé en fonction de la masse salariale réglée par l'employeur* ».
35. Si cet élément permet d'expliquer que la mesure est justifiée par un but légitime, consistant à pouvoir financer les bons d'achat de Noël, il n'apparaît pas pour autant qu'elle constitue le moyen nécessaire et approprié pour atteindre ce but.
36. En effet, le comité d'entreprise n'a apporté aucun élément relatif à la proportion de contrats suspendus par rapport aux contrats en cours, et partant, n'a pas expliqué quel est le réel impact financier afférent au choix des critères d'attribution des bons d'achat.
37. De plus, eu égard à l'objectif même des activités sociales et culturelles, qui consiste à améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail, de vie et de bien-être des salariés de l'entreprise et de leurs familles, sans discrimination, il ne semble pas que le fait d'exclure les salariés dont le contrat est suspendu soit le moyen le plus approprié et qu'il constitue le seul moyen pour pouvoir financer les bons d'achats.
38. En ce sens, le Défenseur des droits souligne que le comité d'entreprise n'explique notamment pas en quoi une autre répartition des subventions versées par l'employeur était impossible en 2012, d'autant plus que l'on peut constater qu'en 2013, il n'y avait plus d'obstacle à mettre en œuvre cette nouvelle répartition.
39. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que le comité d'entreprise n'apporte pas suffisamment d'éléments permettant de justifier le choix de ses critères d'attribution des bons d'achat de Noël pour l'année 2012.
40. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
 - considère que les critères d'attribution des bons d'achat de Noël par le comité d'entreprise de Y pour l'année 2012 portaient atteinte au principe de non-discrimination au sens des articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail ;
 - recommande au comité d'entreprise de Y de veiller à ce que les critères d'attribution des bons d'achat de Noël et/ou de toutes ses activités sociales et culturelles soient définis dans le respect du principe de non-discrimination, de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice pour l'année 2012, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Jacques TOUBON