



---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-129

---

### 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 chèques-vacances opposé par le comité d'entreprise à une salariée en congé parental.

Les conditions sont telles que pour obtenir les chèques-vacances, le salarié doit être « présent dans l'entreprise et en situation de maintien de salaire. En cas de suspension de contrat (ex : congé parental), s'il n'y a pas de maintien de salaire, il n'y a donc pas de droit aux chèques vacances ».

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 est objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits recommande au comité d'entreprise mis en cause de modifier les conditions d'attribution des chèques-vacances aux salariés, de se rapprocher de la réclamante 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.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**

defenseurdesdroits.fr



Paris, le 22 décembre 2014

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2014-129**

---

**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, salariée de Y, relative au refus d'octroi de chèques-vacances par le comité d'entreprise, 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 chèques-vacances 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 du 5 août 2011, le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X concernant le refus d'octroi de chèques-vacances par le Comité d'entreprise de Y, qu'elle estime discriminatoire car en lien avec sa situation de famille.

**RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE :**

2. Madame X était salariée de Y.
3. Elle a été placée en congé parental pour 3 ans à compter du 26 octobre 2010.
4. Le 23 juin 2011, elle a adressé un courrier au comité d'entreprise de Y afin de pouvoir bénéficier des chèques-vacances octroyés aux salariés de l'association.
5. En l'absence de réponse, le 8 juillet 2011, Madame X a adressé un nouveau courrier au comité d'entreprise de Y afin de connaître les modalités d'octroi des chèques-vacances pour les salariés en congé parental.
6. Le 19 juillet 2011, Madame Z, trésorière du comité d'entreprise de Y lui a transmis la note de service en date du 20 juin 2011 qui définit les conditions d'octroi des chèques-vacances, lui faisant ainsi savoir qu'elle ne pouvait pas en bénéficier, dès lors qu'elle était en congé parental.
7. Par suite, Madame X a saisi le Défenseur des droits afin de dénoncer ces conditions d'octroi des chèques-vacances qu'elle estime discriminatoires.
8. Madame X n'a bénéficié des chèques-vacances ni pour l'année 2012, ni pour l'année 2013.
9. Elle a démissionné en septembre 2013.
10. Les services du Défenseur des droits ont sollicité du comité d'entreprise la communication d'un certain nombre de pièces utiles à l'examen de cette réclamation, ces éléments ont été communiqués.
11. Après une analyse approfondie des éléments du dossier, le Défenseur des droits a adressé une note récapitulative au comité d'entreprise le 26 juin 2014, par laquelle il lui a fait part de son analyse juridique et l'a invité à présenter ses observations. Le comité d'entreprise n'a pas entendu y apporter de réponse malgré deux courriels de relance.

**CADRE JURIDIQUE :**

12. 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.
13. Cet article fait référence à 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 qui précise, dans son article 1<sup>er</sup>, que :

*« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une*

*race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.*

*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 ».*

14. Il ressort de la combinaison de ces dispositions qu'un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés à l'article L.1132-1 du code du travail tel que la situation de famille, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, constitue une discrimination indirecte prohibée, 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.
15. 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* ».
16. 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* ».
17. Il n'est pas contesté que les chèques vacances entrent dans le champ des activités sociales et culturelles (Cass. soc., 14 décembre 1988, n°86-10310).
18. 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).
19. 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.
20. 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).
21. 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).
22. 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 celui du salarié concerné mais l'enfant de sa concubine (Délibération n° 2009-131 du 16 mars 2009).
23. 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).
  24. 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.
  25. Dans une décision n°MLD-2014-18 en date du 24 février 2014, le Défenseur des droits, saisi par une salariée dont le contrat était suspendu en raison d'une longue maladie, et qui, dès lors, ne bénéficiait plus des chèques vacances distribués par le comité d'entreprise, a déclaré les conditions d'octroi de ces chèques-vacances comme étant constitutives d'une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé et/ou la situation de famille des salariés. Le Défenseur des droits a alors recommandé au comité d'entreprise de modifier ses conditions d'attributions des chèques-vacances afin de respecter le principe de non-discrimination.

#### **ANALYSE :**

26. En l'espèce, il ressort de la note interne prévoyant les conditions d'octroi des chèques-vacances, que le salarié doit être « présent dans l'entreprise et en situation de maintien de salaire » pour bénéficier de chèques vacances. Il y est ajouté qu' « en cas de suspension de contrat (ex : congé parental), s'il n'y a pas de maintien de salaire, il n'y a donc pas de droit aux chèques vacances ».
27. 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.
28. Néanmoins, il apparaît que ces conditions entraînent automatiquement un désavantage particulier pour certains salariés.
29. En effet, le Défenseur des droits rappelle que les salariés en arrêt longue maladie et les salariés en congé parental voient leur contrat de travail suspendus et sont automatiquement privés de rémunération.
30. Il en résulte que les conditions fixées par le comité d'entreprise entraînent automatiquement un désavantage particulier pour certains salariés en raison de leur état de santé ou de leur situation de famille.
31. Le Défenseur des droits en conclut que les conditions d'octroi des chèques-vacances par le comité d'entreprise de Y sont constitutives d'une discrimination indirecte liée à l'état de santé et/ou à la situation de famille.

32. S'agissant de Madame X, il ressort des éléments du dossier qu'elle a été privée du bénéfice des chèques-vacances pour les années 2011, 2012 et 2013 parce qu'elle était en congé parental non rémunéré.
33. C'est donc en raison de sa situation de famille qu'elle n'a pu bénéficier de ces chèques-vacances.
34. Par conséquent, il apparaît que les critères d'attribution des chèques-vacances ont entraîné un désavantage particulier pour Madame X, et ce en raison de sa situation de famille.
35. 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 ».
36. Dans le cadre de l'enquête menée par les services du Défenseur des droits, le comité d'entreprise n'a apporté aucun élément qui permettrait de justifier cette discrimination ni par un but légitime ni par des moyens nécessaires et appropriés pour l'atteindre.
37. 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 chèques-vacances.
38. Par conséquent, les critères d'attributions des chèques-vacances par le comité d'entreprise de Y portent atteinte au principe de non-discrimination au sens des articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail.
39. S'agissant de Madame X, le Défenseur des droits considère qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur sa situation de famille en ne percevant pas les chèques-vacances pour les années 2011, 2012 et 2013.
40. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - considère que les conditions d'attribution des chèques-vacances par le comité d'entreprise de Y sont constitutives d'une discrimination indirecte, contraire aux articles L.1132-1 et suivants du code du travail ;
  - recommande au comité d'entreprise de Y de modifier les conditions d'attribution des chèques-vacances 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