



Paris, le 3 juillet 2015

Décision du Défenseur des droits MLD-2015-172

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 l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;

Vu l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

Saisi d'une réclamation d'un collectif d'une cinquantaine de salariés de P concernant le refus, en 2013, du bénéfice d'œuvres sociales opposé par le comité d'établissement de la région C que ce collectif estime discriminatoire à raison de la situation de famille ;

Saisi, par le biais d'une déléguée territoriale, d'une réclamation de Monsieur L, salarié de P, au sujet du refus de prestations destinées à financer des services à destination des enfants (prestations « enfant ») telles que la garde d'enfant, leurs activités sportives ou culturelles, des séjours opposé par le comité d'établissement de la région C au motif que son fils ne lui était pas rattaché fiscalement ;

Saisi d'une réclamation du comité d'établissement de P de la région R au sujet du refus d'exonération de charges sociales opposé par l'URSAFF relatif aux prestations dont bénéficient les enfants faisant partie du foyer de familles recomposées, y compris ceux qui n'ont pas de filiation juridique avec les salariés de P ;

Saisi par Monsieur M au sujet de ses difficultés à obtenir le versement de prestations « enfant » par le comité d'établissement de P de la région de L qu'il estime fondées sur sa situation de famille ;

Prend acte du changement des pratiques des comités d'établissement de P des régions P, R et C et du règlement favorable des trois premières affaires dont il a été saisi ;

Recommande au comité d'établissement de P de la région L de réexaminer la situation de Monsieur M.

Recommande au comité d'établissement de P de la région L de modifier ses pratiques de manière non discriminatoire en accordant le versement de prestations « enfant » aux enfants à la charge effective et permanente des salarié(e)s, y compris ceux avec lesquels ils/elles n'ont pas de lien de filiation.

Recommande à la Direction générale de P d'informer l'ensemble des comités d'établissement régionaux de la présente décision.

Le Défenseur des droits demande au comité d'établissement de P de la région L de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

Recommandation

Depuis 2013, le Défenseur des droits a été saisi de divers dossiers contestant les critères d'attribution des œuvres sociales de quatre comités d'établissement régionaux de P considérés comme discriminatoires à raison de la situation de famille des salariés.

Ces contestations ont émergé après le transfert de la gestion des activités sociales et culturelles de la commission nationale (CNGASC) à une trentaine de comités d'établissement régionaux et d'un contrôle de l'URSSAF de P à l'échelon national rappelant que les prestations dont bénéficiaient les enfants issus d'une famille recomposée ne pouvaient pas prétendre à la franchise de charges sociales prévue pour les comités d'entreprise sans justifier d'une filiation juridique établie à l'égard d'un salarié de l'entreprise.

Cette situation a entraîné des modifications disparates entre les comités d'établissement régionaux concernant le maintien du bénéfice des prestations destinées à financer des services à destination des enfants (prestations « enfant ») telles que la garde d'enfant ou encore des activités sportives et culturelles, des séjours pour les enfants faisant partie du foyer des salarié(e)s avec lesquels ils n'avaient pas de filiation juridique ou qui ne leur étaient pas fiscalement rattachés.

Le Défenseur des droits a été saisi, par courrier du 31 octobre 2013, d'une réclamation d'un collectif d'une cinquantaine de salariés de P de la région P concernant le refus du bénéfice d'œuvres sociales pour les enfants des salariés qui ne sont pas fiscalement à leur charge. Sont exclus du bénéfice des prestations les salariés vivant en union libre dont les enfants figurent sur la fiche d'imposition de l'autre parent ainsi les salariés séparés percevant une pension alimentaire pour l'/les enfant(s) dont ils ont la garde.

Enfin, le Défenseur des droits a été saisi, le 27 novembre 2014, par le biais d'une déléguée territoriale, d'une réclamation de Monsieur L au sujet du refus de prestations « enfant » par le CE de P de la région C, au motif que son fils ne lui est pas rattaché fiscalement.

Le Défenseur des droits a été saisi, par courrier du 27 mars 2014, d'une réclamation du comité d'établissement de P de la région R au sujet du refus d'exonération de charges sociales opposé par l'URSAFF sur les prestations dont bénéficient les enfants issus de familles recomposées, y compris ceux qui n'ont pas de filiation juridique avec les salariés.

Le Défenseur des droits a été saisi, le 29 janvier 2013, par le biais d'un délégué territorial, d'une réclamation de Monsieur M, au sujet d'un refus de prestations « enfant » au bénéfice de la fille de sa conjointe, dont il a la charge, par le comité d'établissement de P de la région L.

FAITS :

A titre préliminaire, on relèvera que d'après l'Insee ⁽¹⁾, 1,5 million d'enfants, soit plus d'un enfant sur dix, vivent dans 720 000 familles recomposées, c'est-à-dire dans une famille où les enfants ne sont pas tous ceux du couple actuel. 940 000 d'entre eux vivent avec un parent et un beau-parent.

⁽¹⁾ A. LAPINTE, « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », *Insee Première* n° 1470, octobre 2013.

Affaire A

La Commission nationale de gestion des activités sociales et culturelles (CNGASC) a décidé le 8 avril 2011 que : « *Pour les agents en couple non mariés, ni pacsés, dont l'enfant est à charge fiscalement du conjoint non salarié à P, la dotation est versée sous réserve de fournir les 2 avis d'imposition justifiant le domicile commun, ainsi qu'une copie du livret de famille justifiant la filiation* ».

La composition du foyer a été définie en 2012 comme comprenant « *les personnes mariées, pacsées, en concubinage ou union libre, ainsi que leurs enfants à charge. Concernant les enfants à prendre en compte, il s'agissait des enfants des salariés qui en avaient la charge (normale ou alternée en cas de séparation ou pour lesquels ils versaient une pension alimentaire) et ceux du conjoint dont le salarié déclare les revenus en cas de recomposition familiale* ».

Cette règle a changé en 2013 puisque l'attribution d'aides en direction des enfants des salariés s'est alors fondée sur la notion « d'enfant fiscalement à charge ». Ce faisant, selon le collectif, elle visait à exclure du bénéfice de ces prestations les salarié(es) vivant en union libre dont les enfants figurent sur la fiche d'imposition de l'autre parent et les salarié(e)s séparé(e)s percevant une pension alimentaire pour l'enfant dont ils/elles ont la garde.

Le collectif considère que la notion d'enfant fiscalement à charge est discriminatoire à raison de la situation de famille, et réductrice puisque l'autorité parentale est partagée entre les parents qui sont tenus d'assurer l'éducation, les soins matériels et le soutien financier à l'enfant.

Interrogé par le Défenseur des droits, Monsieur B, directeur régional de P de la région P, explique, par courrier du 31 juillet 2014 qu'à la suite de l'annulation de l'élection des membres du comité d'établissement et des délégués du personnel et dans l'attente de nouvelles élections, il a été autorisé à administrer les budgets du comité d'établissement consacrés aux activités sociales et culturelles par un jugement du TGI le 1^{er} juillet 2013, dans le strict respect des décisions prises par les élus du comité d'établissement. La direction n'a donc fait qu'appliquer les orientations prises par le comité d'établissement le 25 avril 2013 et selon lesquelles « *toutes les activités proposées par le comité d'établissement sont destinées exclusivement au personnel (en activité) et leur famille (conjoint/compagnon et enfant de moins de 26 ans, fiscalement à charge)* ».

Il informe le Défenseur qu'à la suite des élections professionnelles du 11 février 2014, le nouveau comité d'établissement de la région P est revenu sur la notion d'enfants fiscalement à charge en 2014. En effet, les ayants-droit pris en compte dans le mode de calcul du coefficient familial sont le/la conjoint(e) (défini(e) de manière large car visant le/la conjoint(e) marié(e), pacsé(e), en concubinage ou union libre) dont le/la salarié(e) déclare les revenus et ayant le même lieu de résidence principale ainsi que les enfants dont les salarié(e)s ont la charge, y compris par alternance en cas de séparation ou pour lesquels ils/elles versent une pension alimentaire. En cas de recomposition familiale, les enfants du/de la conjoint(e) sont pris en compte à condition d'avoir le même lieu de résidence principale.

Ainsi, depuis 2014, le CE de P de la région P verse à nouveau des prestations pour les enfants des salarié(e)s, y compris ceux qui sont pacsé(e)s et ceux qui divorcé(e)s, versent une pension alimentaire. Ce changement de situation permet ainsi de résoudre l'affaire dont le Défenseur a été saisi.

On relèvera également que depuis 2014, le CE de P de la région P verse des prestations pour les enfants des conjoint(e)s, partenaires pacsé(e)s ou concubin(e)s des salarié(e)s qui

sont à charge (dans la mesure où ils ont le même lieu de résidence principale que le salarié de P).

Affaire L (CE de P de la région C)

Monsieur L est salarié de P. En 2014 et contrairement aux années précédentes, le comité d'établissement de la région C auquel il est rattaché a refusé de lui verser la prestation « enfant » au motif que son fils ne lui était pas rattaché fiscalement.

En effet, le réclamant vit en concubinage avec la mère de son fils unique et le couple a fait le choix de rattacher fiscalement l'enfant à sa concubine. Le réclamant perçoit cependant des prestations sociales délivrées par la caisse des allocations familiales en tant que père de cet enfant.

Le comité d'établissement de la région C fondait alors sa décision sur une position de l'U.R.S.S.A.F. conditionnant le rattachement fiscal des enfants à l'exonération des cotisations et contributions sociales des avantages octroyés au titre de ses activités sociales et culturelles.

A la suite d'un courrier d'enquête du Défenseur des droits daté du 26 février 2015, le secrétaire du comité d'établissement concerné, Monsieur D, a fait savoir que les modalités d'attribution de la dotation en cause avaient été modifiées le 30 avril 2015 comme suit : « *La notion d'enfant à charge s'entend par le fait d'assumer les frais d'entretien et la responsabilité éducative et affective de l'enfant (notion issue des dispositions du Code de la sécurité sociale). L'enfant peut être né de parents mariés ou non mariés, adopté ou confié en vue d'adoption, recueilli : quel que soit le lien juridique, il faut assurer la charge effective et permanente de l'enfant [...]* ».

Monsieur D a par ailleurs précisé que cette modification était rétroactive et qu'un réexamen de tous les dossiers d'attribution de la dotation « enfant » 2014 serait opéré.

A la suite de l'intervention du Défenseur, le litige a ainsi été résolu.

Affaire X

A la suite d'une réclamation d'une salariée remettant en cause le refus d'une prestation enfant handicapé fondé sur l'absence de filiation directe entre elle et l'enfant dont elle avait la charge, le CE de P de la région R a tenté dans le cadre de la procédure du rescrit social d'obtenir une réponse de l'U.R.S.S.A.F. en s'appuyant sur le caractère discriminatoire de cette mesure.

En réponse à une demande de rescrit social du CE du 16 juillet 2013, l'U.R.S.S.A.F. concernée indique le 16 janvier 2014 : « *Je vous rappelle en premier lieu que les avantages servis par les comités d'entreprise sont soumis à cotisations de sécurité sociale, toutefois diverses dérogations ont été instaurées par les instructions ministérielles des 17 avril 1985, 12 décembre 1988 et 2 juillet 1992* ». En application des articles L. 2323-83 et R. 2323-20 du Code du travail, les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise sont établies au bénéfice des salariés ou anciens salariés, de leurs familles et des stagiaires. En ce qui concerne les enfants, seuls ceux dont la filiation juridique peut être établie à l'égard du salarié de l'entreprise peuvent prétendre aux avantages prévus par le comité d'entreprise exonérés de charges sociales. Ainsi, les enfants du conjoint du salarié, dans le cas d'une famille recomposée, ne peuvent ouvrir droit aux exonérations instituées par les tolérances ministérielles ; peu importe qu'ils vivent sous le même toit que le salarié et soient à sa charge. Cependant les modalités d'attribution des prestations s'inscrivant dans le cadre des activités sociales et culturelles relèvent de la seule autorité du comité d'entreprise.

Le comité d'établissement a formé un recours devant la Commission de recours amiable (CRA) de l'URSSAF de la région R car il considère que cet argumentaire ne répond pas aux exigences posées par la HALDE dans sa délibération n° 2009-131 du 16 mars 2009.

Dans une décision du 23 septembre 2014, la Commission de règlement amiable (CRA) de l'URSSAF concernée a décidé que même si la tolérance ministérielle était d'application stricte et l'exclusion des enfants sans filiation juridique établie à l'égard des salariés de l'établissement pouvait apparaître justifiée, les articles du Code du travail ne précisent pas la nature de la filiation. Elle rappelle la délibération de la HALDE du 16 mars 2009 et conclut qu'il n'y a cependant pas lieu de distinguer là où la loi ne le fait pas. La CRA a ainsi fait droit à la demande du CE de la région R.

Cette décision n'a pas fait l'objet d'un recours devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

A la suite de sa saisine, le Défenseur des droits prend acte du règlement amiable des trois dossiers susmentionnés. Ce règlement n'est cependant pas intervenu dans le dernier cas dont le Défenseur a été également saisi.

Affaire M (CE P de la région L)

Depuis 2005, Monsieur M est salarié de P de la région L. Il vit maritalement avec la mère de Clara et en assume avec elle la charge.

Jusqu'en septembre 2012, il a toujours bénéficié d'une prestation « enfant » versée par le CE de P sur présentation de justificatifs pour le financement d'activités de loisirs (club de sport, école de musique etc).

En septembre 2012, le CE refuse le versement de la prestation au motif que l'enfant bénéficiaire n'est pas l'enfant légitime et en ligne directe de Monsieur M.

Pourtant, P de la région L reconnaît la fille du couple comme une enfant à charge de Monsieur M. Ce dernier bénéficie d'un élément de salaire « supplément familial ». Par ailleurs, l'administration fiscale considère Clara comme une personne à charge dans le calcul de son impôt.

Dans un premier courrier adressé aux services du Défenseur des droits daté du 28 janvier 2013, le Secrétaire du comité d'établissement de P de la région L explique que cette situation découle de recommandations de l'U.R.S.S.A.F., énoncées le 19 juin 2012, selon lesquelles les enfants qui ne sont pas juridiquement liés à l'agent ne peuvent plus bénéficier des prestations « enfants » en 2012 s'élevant à 300 euros par an, sauf à ce que le CE règle des cotisations sociales complémentaires. En séance du 30 août 2012, à la majorité, compte tenu des potentielles incidences financières d'une telle extension, les élus ont décidé de ne pas étendre les remboursements des prestations « enfants » aux enfants qui ne sont pas liés juridiquement à l'agent (même si ceux-ci sont à la charge fiscale de l'agent de POLE EMPLOI) ⁽²⁾.

Le CE aurait, sur une base volontaire, travaillé sur une étude des coûts d'une extension des avantages aux enfants du foyer sans lien de filiation. Il indique que plus d'un enfant sur trois des agents de P de la région L n'a pas de filiation juridique avec l'agent. Selon le CE, une extension, sans modification du montant de la dotation, conduirait à l'incapacité financière de

⁽²⁾ Voir le relevé de décisions du comité d'entreprise du 30 août 2012 où la proposition consistant à étendre les dotations enfants aux « enfants sans lien juridique avec des agents » est rejetée.

régler la dotation compte tenu du nombre d'enfants concernés et des cotisations sociales complémentaires, ce qui expliquerait le refus opposé à Monsieur M. Monsieur M a exprimé des doutes sur la véracité des chiffres de cette étude ; il dit être le seul agent à être concerné pour son département.

Le secrétaire du CE estime que le règlement amiable de ce dossier conduirait à un régime de faveur à l'égard de Monsieur M puisqu'il est impossible financièrement d'étendre la mesure à toutes les personnes se trouvant dans la même situation.

En réponse à un nouveau courrier d'enquête des services du Défenseur des droits, le Secrétaire du CE de P de la région L a indiqué, dans un courriel du 7 novembre 2013, que *« les règles édictées par le comité d'établissement de P de la région L ne procéda[ent] nullement d'une volonté de discrimination des salariés mais d'une carence du droit positif à définir précisément la notion de famille, et de l'URSSAF à adopter une position cohérente à ce sujet »*.

Le CE réitère que c'est la position de l'U.R.S.S.A.F. sur les cotisations sociales auxquelles sont soumises les prestations du CE qui conduit à des différences de traitement en fonction du lien de filiation avec les enfants des foyers des salariés bénéficiaires. Il estime tout aussi inégalitaire le fait de n'octroyer aux agents de P ayant un ou plusieurs enfants fiscalement rattachés à leur foyer sans filiation juridique qu'une prestation minorée par l'assujettissement de charges sociales, ou de leur faire bénéficier de prestations d'un même montant net que ceux ayant une filiation juridique avec les enfants fiscalement rattachés.

Le CE considère que le débat repose sur la définition même de la famille telle que visée dans le Code du travail.

A la suite d'une nouvelle demande de prestations pour Clara en 2014, le secrétaire du CE de P de la région L a réitéré son refus dans un courriel du 14 février 2014 où il relève que le livret de famille n'a pas été fourni et que l'enfant concernée n'apparaît donc pas comme étant juridiquement rattachée à Monsieur M.

Le Défenseur des droits a adressé, par courrier du 18 février 2015, une note récapitulative au Secrétaire général du CE de P de la région L où il conclut à une présomption de discrimination et lui demande d'adresser tous éléments nouveaux et observations utiles. Le Secrétaire général n'a pas répondu à ce courrier.

En réponse à la note récapitulative du Défenseur des droits, le Directeur des ressources humaines et des relations sociales au sein de P, a indiqué, dans un courrier du 27 avril 2015, que le Directeur général de P ne préside pas les comités d'établissement et ne prend pas part au vote. Il rappelle que les comités d'établissement disposent de l'autonomie de gestion concernant la définition de leurs orientations en matière d'activités sociales et culturelles.

Il se dit néanmoins attentif au respect de toute forme de discrimination et informe qu'il va se rapprocher du Président du CE de P de la région L afin qu'il sensibilise les membres de cette instance sur les risques de discrimination pesant sur la prestation « enfants » qu'elle attribue.

ANALYSE JURIDIQUE

Les avantages sociaux émanant du CE : éléments constitutifs de la rémunération d'un salarié

L'article L. 3221-3 du Code du travail définit la rémunération comme comprenant *« le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum »* ainsi que *« tous les autres avantages et*

accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

Par ailleurs, l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale prévoit que, pour le calcul des cotisations des assurances sociales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail notamment les avantages en argent.

Selon une jurisprudence constante, les prestations versées par les comités d'entreprise aux salariés des entreprises concernées, telles que les bourses d'études et aides scolaires, les primes de mariage et de naissance, l'aide à l'enfance handicapée, les compléments des prestations en nature de l'assurance maladie, d'allocations familiales, les allocations de transport scolaire, la garde d'enfant, les primes de crèches, constituent un élément de la rémunération de ces salariés ⁽³⁾.

L'obligation de non-discrimination des salariés en matière de rémunération

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 de sa situation de famille.

Cette interdiction vise notamment la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 et concerne donc les avantages tels qu'une aide financière du comité d'entreprise pour financer les activités sportives d'un enfant du salarié.

Le principe de non-discrimination exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente.

Selon la jurisprudence constante, une distinction se révèle discriminatoire si elle manque de justification objective et raisonnable c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un but légitime ou si un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé fait défaut.

En l'espèce, le comité d'établissement (CE) de P a refusé de verser au réclamant une allocation « prestation enfant » sur présentation de justificatifs pour le financement d'activités de loisirs (clubs de sport, école de musique...) en raison de l'absence de lien de filiation alors même que Monsieur M assume la charge effective et permanente de l'enfant.

La notion de charge effective et permanente est notamment issue des dispositions du Code de la sécurité sociale et en particulier ses articles L. 512-1 à L. 512-6. Elle permet de déterminer le bénéficiaire de certaines prestations sociales pour un enfant et notamment les prestations familiales.

Cette notion correspond au fait d'assumer les frais d'entretien et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. La prise en charge de l'enfant consiste alors à en assumer le logement, la nourriture, l'habillement et l'éducation mais aussi à développer des liens affectifs avec lui.

« Pour un tiers, cette prise en charge se caractérise par une participation personnelle aux frais d'entretien en accueillant l'enfant à son foyer ⁽⁴⁾. Cela peut donc être le cas du beau-parent qui accueille l'enfant de sa conjointe ou sa concubine.

⁽³⁾ Cass. Soc. 11 mai 1988, N° 86-18.667 ; Pour un exemple, Cass. Civ. 2ème 9 février 2006, N° 04-30.549

⁽⁴⁾ Cass. Soc. 27 novembre 1974 *CAF Haute Marne c/ Bernet*, N° 73-12.758

Au sens fiscal, « à défaut de dispositions spécifiques, les enfants ou les personnes à charge s'entendent de ceux dont le contribuable assume la charge d'entretien à titre exclusif ou principal, nonobstant le versement ou la perception d'une pension alimentaire pour l'entretien desdits enfants » (Article 193 ter du Code général des impôts).

Dès lors, le fait de ne prendre en compte, parmi les enfants dont le salarié a la charge, que ceux avec lesquels un lien de filiation a été établi, pour lui reconnaître un droit à améliorer ses conditions de bien-être peut paraître arbitraire.

Analyse de la justification donnée par le CE à la différence de traitement des salariés au regard de leur situation de famille.

Interrogé par le Défenseur des droits sur les raisons qui pourraient justifier une différence de traitement entre les enfants à charge, selon qu'ils aient un lien de filiation juridique ou non, le CE de P de la région L explique qu'elle repose sur le refus de l'U.R.S.S.A.F. d'exonérer les prestations fournis aux enfants des salariés en l'absence de filiation juridique.

Or, d'une part, le texte de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 ⁽⁵⁾ permettant d'exonérer ces prestations n'impose pas expressément l'existence d'une filiation juridique pour que les avantages versés par le CE soient exonérés de cotisations sociales.

D'ailleurs, cette interprétation stricte a été valablement contestée devant la Commission de recours amiable de l'URSSAF de la région R dont les décisions sont sous la tutelle de la Mission nationale de contrôle. Le 23 septembre 2014, cette instance administrative a décidé que le Code du travail ne précisait pas la nature de la filiation pour permettre aux salariés de bénéficier, pour leur famille, des mesures sociales et culturelles des CE.

Selon l'instruction ministérielle, la qualité de « prestation » d'un CE n'est conservée que si les avantages en question sont « destinés, sans discrimination, à favoriser ou améliorer les activités extra-professionnelles, sociales ou culturelles (de détente, de sports ou de loisirs) des salariés et de leur famille ».

D'autre part, même si la différence de traitement pour le bénéfice des prestations « enfant », sur le fondement de la filiation juridique avait été pertinente au regard du régime fiscal, le CE de P de la région L n'a pas démontré qu'une égalité de traitement au regard de la situation de famille des salariés menacerait son équilibre économique, n'ayant apporté aucune précision au soutien de cet argument.

Enfin et en tout état de cause, ledit CE aurait pu décider, ainsi que l'ont fait les CE de P des régions C et P, d'accorder des prestations y compris à l'égard des enfants à charge des salariés, sans prendre en considération leur filiation, par exemple en réduisant le montant cumulé des prestations concernées.

En effet, les montants comme les modalités d'attribution des prestations s'inscrivant dans le cadre des activités sociales et culturelles, relèvent de la seule compétence du comité d'entreprise.

En conséquence, le dispositif du comité d'établissement de P de la région L consistant à n'octroyer des avantages que pour les enfants dont une filiation avec les salariés a été établie, à l'exclusion de tout autre enfant dont ils ont la charge effective et permanente au sens notamment du Code de la sécurité sociale, caractérise une discrimination à raison de la situation de famille au regard de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

⁽⁵⁾ Instr. min. 17 avr. 1985 : Bull. jur. UCANSS n° 10-1986. – Lettre-Circ. ACOSS, n° 86-17, 14 févr. 1986 : Bull. jur. UCANSS n° 10-1986 ; Lettre circulaire ACOSS n° 96/94 du 3 décembre 1996

Le Défenseur décide donc de :

- Prendre acte du changement des pratiques des comités d'établissement de P des régions P, R et C et du règlement favorable des trois premières affaires dont il a été saisi ;
- Recommander au comité d'établissement de P de la région L de réexaminer la situation de Monsieur M.
- Recommander au comité d'établissement de P de la région L de modifier ses pratiques de manière non discriminatoire en accordant le versement de prestations « enfant » aux enfants qui sont à la charge effective et permanente des salariés, y compris ceux avec lesquels ils n'ont pas de lien de filiation.
- Recommander à la direction générale de P d'informer l'ensemble des comités d'établissement régionaux de la présente décision.
- Demander au comité d'établissement de P de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.