

Paris, le 11 février 2016

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2016-044**

---

**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 Monsieur X relative à ses difficultés à obtenir le versement de prestations « enfant » par le comité d'entreprise de la société Y qu'il estime discriminatoires en raison de sa situation de famille ;

Prend acte de la volonté du comité d'entreprise mis en cause de modifier les conditions d'attribution des prestations « enfant » ;

Recommande au comité d'entreprise mis en cause de réexaminer la situation de Monsieur X ;

Demande au comité d'entreprise mis en cause de rendre compte des suites données à sa recommandation ci-dessus dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision.

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**

**SAISINE ET ENQUETE :**

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Monsieur X, relative à ses difficultés à obtenir le versement de prestations « enfant » par le comité d'entreprise de la société Y, qu'il estime discriminatoires en raison de sa situation de famille.
2. Le réclamant, salarié de la société Y, vit maritalement avec la mère de ses enfants. N'étant ni marié ni pacsé, il effectue une déclaration fiscale en tant que célibataire sans enfants à charge.
3. Il déplore le fait qu'en 2013, le comité d'entreprise a modifié les règles d'attributions de certaines prestations sociales destinées aux enfants des salariés, telles que bons de rentrée scolaire, et remboursement de frais afférents aux enfants des salariés, et que désormais, c'est le critère du rattachement fiscal de l'enfant au salarié qui est retenu.
4. Monsieur X a demandé aux responsables des ressources humaines et aux responsables du comité d'entreprise s'il était possible de modifier ce critère afin de retenir celui « d'enfant à charge » pour le salarié, qu'il soit rattaché fiscalement ou non au salarié.
5. Au regard des éléments communiqués par le réclamant, le Défenseur des droits a adressé, le 24 septembre 2014, un courrier demandant au comité d'entreprise en cause de bien vouloir lui communiquer les pièces utiles à l'analyse de la réclamation.
6. Les éléments demandés ont été communiqués par courrier du 27 octobre 2014.
7. Au vu des éléments recueillis dans le cadre de l'enquête, le Défenseur des droits a décidé d'adresser, le 29 mai 2015, une note récapitulative reprenant son analyse de fait et de droit de la situation, note à laquelle le comité d'entreprise mis en cause a répondu.

**CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES :**

8. 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.
9. 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 1er 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 ».*

10. 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* ».
11. 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* ».
12. 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<sup>1</sup>.
13. 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.
14. 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<sup>2</sup>.
15. 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<sup>3</sup>.
16. 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<sup>4</sup>,
  - 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<sup>5</sup>.
17. 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* »<sup>6</sup>.
18. 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.
19. Récemment, le Défenseur des droits s'est prononcé sur le caractère discriminatoire du refus, par plusieurs comités d'établissement, de verser des prestations « enfant » à des salariés ayant la charge effective et permanente d'enfants sans qu'il y ait nécessairement de lien de filiation

---

<sup>1</sup> Cass. soc. 13 nov. 1975, no 73-14848 et Cass. soc. 13 nov. 1975, no 73-14848

<sup>2</sup> Cass. soc., 9 mai 1989, n° 87-15160

<sup>3</sup> Cass. soc., 16 avril 2008, n° 06-44839

<sup>4</sup> Délibération de la HALDE n° 2009-118 du 2 mars 2009

<sup>5</sup> Délibération de la HALDE n° 2009-131 du 16 mars 2009

<sup>6</sup> Rep. QE 84460, JO AN 13 décembre 2011, p.13125

juridique établie ou de rattachement fiscal, pour les familles recomposées ou les parents vivant en concubinage<sup>7</sup>.

20. A ce titre, le Défenseur des droits rappelle qu'en vertu des articles L.512-1 à L.512-6 du code de la sécurité sociale « *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. 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* ».
21. Cette notion de charge effective et permanente 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.
22. En l'espèce, le fait de demander aux salariés de justifier de la charge d'enfants en fournissant un avis d'imposition est une pratique apparemment neutre en ce qu'il s'agit de demander le même document administratif à tous les salariés.
23. C'est d'ailleurs la position tenue par Madame Z, Responsable du département ressources humaines, qui a indiqué à Monsieur X dans un courriel du 28 août 2013 que le comité d'entreprise « *est libre de subordonner certaines prestations à certaines conditions dès lors qu'elles reposent sur des critères objectifs* » et qu'elles sont exemptes de toute discrimination (...) ». Elle ajoute : « *Dans votre situation, le comité d'entreprise subordonne l'allocation de bon de rentrée scolaire au rattachement de l'enfant au foyer fiscal du salarié* », et précise à juste titre que ce critère n'est pas l'un des critères prohibés par l'article L.1132-1 du code du travail et que la CNIL a validé la possibilité pour un comité d'entreprise d'en exiger la présentation pour justifier d'une situation. Elle en conclut : « *par conséquent, il semble que l'avis d'imposition permettant de s'assurer que l'enfant est rattaché fiscalement au salarié est un critère qui puisse être objectivement justifié* ».
24. Néanmoins, il convient de relever que les couples de concubins, devant effectuer des déclarations fiscales séparées, ne peuvent justifier de la charge de leurs enfants par la communication de leurs avis d'imposition, à la différence des couples mariés ou pacsés. En effet, le critère de rattachement fiscal opère une distinction entre les couples mariés/pacsés et les couples vivant en concubinage.
25. Le fait de demander les avis d'imposition comme seule possibilité de justifier de la charge d'enfants semble donc constituer une discrimination indirecte à raison de la situation de famille, étant précisé que la situation matrimoniale est une composante de la notion de situation de famille.
26. Il convient donc d'apprécier si cette pratique est objectivement justifiée par un but légitime et si les moyens pour réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.
27. S'agissant de l'objectif, il apparaît légitime qu'un employeur demande la communication d'un document officiel afin de justifier de la charge des enfants, afin notamment d'éviter les fraudes et les fausses déclarations.
28. Néanmoins, s'agissant des moyens employés, il apparaît excessif que la seule possibilité offerte aux salariés pour justifier de la charge d'enfants soit la communication d'un avis d'imposition, alors que d'autres documents officiels et probants peuvent facilement être rassemblés, comme par exemple des documents justifiant de la résidence commune et permanente des enfants et parents, des prestations familiales reçues par les parents pour les enfants, etc....

---

<sup>7</sup> Décision du Défenseur des droits n°MLD-2015-172 du 3 juillet 2015.

29. A ce titre, il convient de relever que cette exigence n'a été posée qu'en 2013. Le critère retenu antérieurement, à savoir des « *enfants dont le salarié à la charge* » n'opérait pas de distinction entre les couples au regard de leur situation maritale, à savoir mariage, concubinage ou pacs. La preuve de la charge de l'enfant pouvait être rapportée autrement et Monsieur X bénéficiait des avantages liés à cette charge, comme s'il était marié ou pacsé.
30. Enfin, il convient de s'interroger sur le caractère approprié de cette règle par rapport au but des œuvres sociales dont le comité d'entreprise a le monopole à l'égard des salariés et de leur famille : celles-ci consistent à améliorer les conditions de bien-être des salariés et de leur famille conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
31. La notion de « *famille* » n'étant pas définie par le code du travail, il paraît opportun, pour que les objectifs des œuvres sociales des comités d'entreprises soient remplis, de prendre en compte la « *famille de fait* ». A ce titre, on soulignera que 56% des enfants nés en France en 2013 sont nés de parents non mariés.
32. Or, le fait de ne prendre en compte les enfants dont les salariés ont la charge, qu'à la condition que ceux-ci soient fiscalement rattachés à leur foyer fiscal, pour leur reconnaître un droit à améliorer leurs conditions de bien-être, peut paraître arbitraire.
33. Aucun argument répondant au critère de proportionnalité et de nécessité n'ayant été présenté par le comité d'entreprise pour justifier le choix de cette condition, le Défenseur des droits conclut que ce nouveau critère constitue une discrimination indirecte liée à la situation de famille des salariés qui n'est pas justifiée.
34. Néanmoins, le Défenseur des droits prend acte de la volonté du comité d'entreprise de faire évoluer sa pratique afin que celle-ci ne soit plus discriminatoire.
35. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - Constate que le critère de rattachement fiscal des enfants opère une distinction entre les salariés selon leur situation maritale, et, partant, est discriminatoire à raison de la situation de famille des salariés ;
  - Prend acte de la volonté du comité d'entreprise mis en cause de modifier les conditions d'attribution des prestations destinées aux enfants des salariés ;
  - Conseille, à ce titre, de demander aux salariés de produire soit un avis d'imposition, soit tous documents de nature à établir la preuve que le salarié a la charge effective de son ou de ses enfant(s) tels que : justificatif de résidence commune et permanente des enfants et parents, le cas échéant, relevé de prestations familiales reçues par le(s) parent(s) pour l'enfant/les enfants, attestations, certificat de concubinage, etc..
  - Recommande au comité d'entreprise mis en cause de réexaminer la situation Monsieur X et de procéder à une juste réparation de son préjudice ;
  - Demande au comité d'entreprise mis en cause de rendre compte des suites données à la recommandation ci-dessus dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision.

Jacques TOUBON