

Paris, le 8 juin 2020

---

**Décision du Défenseur des droits n°2020-093**

---

**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 ;

Vu 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 ;

Saisi par Monsieur X, qui estime avoir subi une discrimination en raison de son état de santé du fait d'avoir été privé du bénéfice des chèques vacances pendant son arrêt longue maladie ;

Considère que Monsieur X a fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé ;

Décide de recommander au comité social et économique (CSE) de la société Y d'accorder à Monsieur X les chèques vacances auxquels il était en droit de prétendre pendant son arrêt maladie longue durée et de l'indemniser du préjudice subi du fait de la discrimination dont il a fait l'objet.

Le Défenseur des droits demande au comité social et économique (CSE) de la société Y de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de quatre mois à compter de la date de notification de la présente décision.

A défaut d'accord dans ce cadre, décide de présenter ses observations devant toute juridiction compétente.

Jacques TOUBON

---

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

---

1. Le Défenseur des droits a été saisi le 5 juillet 2018 d'une réclamation de Monsieur X qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé.

### **FAITS ET PROCEDURE**

2. Monsieur X est employé au sein de la société Y. Au cours de l'année 2018, il a été en arrêt maladie longue durée et s'est vu, de ce fait, suspendre son droit à l'obtention des chèques vacances.

3. Par courrier du 23 juin 2018, il a réclamé le bénéfice des chèques vacances pour l'été 2018 et a sollicité des explications quant au refus qui lui a été opposé.

4. Par courrier du 9 juillet 2018, le comité d'entreprise lui a répondu que les chèques vacances lui seraient remis en fin d'année au prorata de son temps de présence s'il réintégrait la société d'ici là.

5. Suite à cela, le réclamant a communiqué à son employeur la décision n°2014-129 dans laquelle le Défenseur des droits avait considéré que les conditions d'attribution des chèques vacances retenues par un comité d'entreprise entraînant un désavantage particulier pour les salariés en congé parental ou en longue maladie constituaient une discrimination indirecte en raison de la situation de famille ou de l'état de santé.

6. En dépit de cet envoi, le comité d'entreprise a maintenu sa position, faisant notamment référence au fait que le réclamant, représentant du personnel, avait participé et approuvé la détermination des modalités d'octroi de ces avantages.

7. Considérant que les éléments transmis par Monsieur X étaient de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination, le Défenseur des droits a fait parvenir une demande d'explication au comité d'entreprise de la société Y en date du 10 octobre 2018 afin de recueillir sa position sur ce dossier et connaître les suites qu'elle entendait donner à la demande du réclamant, au vu notamment de la décision précitée du Défenseur des droits qui lui était adressée en copie.

8. Par courrier du 12 novembre 2018, le comité d'entreprise Y a répondu qu'il avait respecté les modalités d'attribution décidées et mises en place par le comité d'entreprise en 2005. Il a précisé que ces modalités avaient néanmoins été modifiées lors du CE du 20 août 2018.

9. Par courrier du 11 juillet 2019, le Défenseur des droits lui a adressé une note récapitulative dans laquelle il lui faisait savoir que la situation était susceptible de constituer une discrimination au sens de la loi.

10. Le comité d'entreprise (devenu comité social et économique) a répondu le 1<sup>er</sup> juillet 2019 en précisant qu'il maintenait sa position concernant Monsieur X.

## **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 l'état de santé ou le handicap.

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 1er qu'une discrimination directe est la situation dans laquelle sur le fondement de son sa situation de famille, de son handicap ou de son état de santé notamment, 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.

13. D'après ce même article, 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. En vertu de l'article L.2323-83 du Code du travail<sup>1</sup>, « *le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise* ».

15. 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* ».

16. 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).

17. 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, no 73-14848 et Cass. soc. 13 nov. 1975, no 73-14848).

18. 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).

19. 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 notamment, dès lors que cette modulation est exempte de toute discrimination prohibée (Cass. soc., 16 avril 2008, n° 06-44839).

---

<sup>1</sup> Les articles du code du travail cités ici sont ceux en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 qui instaure notamment une instance unique de dialogue social, le comité social et économique, mise en place progressivement et qui se substitue aux trois instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

20. En 2011, l'attention du ministre du travail avait 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. A cette occasion, il a également rappelé que si les comités disposaient d'une importante liberté dans la gestion des activités sociales et culturelles, ils ne pouvaient, dans ce cadre, prendre des mesures discriminatoires.

22. Enfin, dans ses décisions n°MLD-2014-129 du 22 décembre 2014 et n°MLD-2014-18 du 24 février 2014, le Défenseur des droits a, quant à lui, considéré que les conditions d'octroi de chèques vacances par un comité d'entreprise étaient constitutives d'une discrimination indirecte lorsqu'elles étaient fondées sur l'état de santé ou la situation de famille des salariés en longue maladie ou en congé parental.

### **ANALYSE :**

23. En réponse au courrier d'instruction qui lui a été adressé par le Défenseur des droits, le comité d'entreprise de Y a indiqué que les chèques vacances étaient attribués selon les modalités décidées et mises en place en 2005, tout en précisant que ces règles allaient évoluer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

24. Il apparaît ainsi qu'au moment des faits, les critères d'attribution tenaient compte du statut des salariés (cadre/non cadre) et du temps de travail effectif dans l'entreprise. Une cotisation mensuelle de 10 euros était par ailleurs prévue pour pouvoir bénéficier des chèques vacances distribués deux fois par an.

25. Il ressort également du compte rendu de la réunion du comité d'entreprise du 18 septembre 2009 que l'ouverture du droit aux congés générerait l'ouverture du droit aux chèques vacances, aux mêmes conditions.

26. Ainsi, concernant les arrêts maladie longue durée, les règles étaient les suivantes :

- Les 6 premiers mois : maintien de salaire, acquisition des congés et des chèques vacances ;
- Les 6 mois suivant et ce pendant trois ans : suspension de la rémunération (versement par la prévoyance), suspension du droit aux congés et des chèques vacances.

27. S'agissant de Monsieur X, la secrétaire du comité d'entreprise entend préciser que ce dernier avait participé en tant que délégué du personnel à la réunion du comité d'entreprise de 2009 qui portait notamment sur le calcul fait pour un autre salarié de ses chèques vacances dans le cadre de son mi-temps thérapeutique. A cet égard, elle relève que Monsieur X a fait appliquer pour un autre collègue les règles d'attribution qu'il dénonce aujourd'hui alors qu'il aurait pu, dès 2009, en demander la révision.

28. Il est apparu, au vu des premiers éléments réunis au cours de l'enquête que les conditions d'attribution, telles que prévues par le comité d'entreprise en 2005, étaient en apparence neutres.

29. Néanmoins, ces conditions ont pu entraîner un désavantage particulier pour certains salariés automatiquement privés de leur rémunération. Tel est le cas des salariés en arrêt longue maladie ou en congé parental.

30. Bien que ces règles ne soient plus en vigueur aujourd'hui, il apparaît que Monsieur X a été privé du bénéfice des chèques vacances pour l'année 2018 sur la base de ces modalités au motif qu'il était en arrêt longue maladie, et donc en raison de son état de santé.

31. 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 d'attribution des chèques vacances du comité d'entreprise peuvent être validés s'ils sont « *objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but [sont] nécessaires et appropriés* ».

32. A cet égard, dans sa réponse à la note récapitulative qui lui a été envoyée, le comité d'entreprise fait valoir que la mise en place des chèques vacances a pour but exclusif de participer aux dépenses du salarié pendant ses congés payés. Il invoque pour cela l'article L411-2 du code du tourisme.

33. Or, selon lui, le salarié ne peut légalement cumuler une absence pour maladie avec une prise de congés payés.

34. Par ailleurs, il soutient que la participation du salarié en amont étant de 10 euros par mois sur 10 mois, l'arrêt du maintien de salaire et de l'acquisition des congés payés ont pour conséquence que le salarié ne peut plus prétendre aux chèques vacances.

35. Il ressort cependant des dispositions de l'article L411-1 du code de tourisme, que les chèques vacances s'adressent non seulement aux salariés de l'entreprise (à cet égard, le salarié, bien qu'en arrêt longue durée, reste salarié de l'entreprise), mais qu'ils profitent aussi à leur conjoint, concubin, partenaire de PACS et aux personnes qu'ils ont à charge.

36. Ensuite, contrairement à ce qui est soutenu par le comité d'entreprise, l'utilisation des chèques vacances n'est pas réservée aux dépenses qui seraient faites pendant les congés payés. A ce titre, l'article L411-2 du code du tourisme précise que les chèques vacances peuvent être remis en paiement des dépenses effectuées par leurs bénéficiaires « *pour leurs vacances, pour les transports, leur hébergement, leurs repas ou leurs activités de loisirs* ».

37. Ainsi, de nombreux prestataires acceptent la remise de chèques vacances (SNCF, péages autoroutiers, opéra, musées, restaurants, parc d'attraction, colonies de vacances...) pour des services ou des loisirs qui peuvent s'exercer en dehors des congés payés.

38. Enfin, l'article L411-12 du code du tourisme prévoit que « *la date limite de validité des chèques-vacances est fixée au 31 décembre de la deuxième année civile suivant l'année d'émission* » et que « *les titres non utilisés au cours de cette période pourront être échangés dans les trois mois suivant le terme de la période d'utilisation contre des chèques-vacances d'un même montant* ». Il apparaît ainsi que les chèques vacances ont une durée de validité qui peut dépasser la durée de la maladie.

39. Il résulte de ce qui précède que le comité d'entreprise n'apporte pas d'élément permettant de justifier les modalités d'attribution décidées en 2005. En particulier, il n'apporte pas la preuve de ce que les ressources du comité d'entreprise auraient été insuffisantes. Il n'explique pas non plus en quoi une autre gestion des ressources du comité aurait été impossible.

40. Le comité d'entreprise de Y a toutefois indiqué dans son premier courrier que les conditions d'octroi des chèques vacances avaient été modifiées lors du CE du 20 août 2018 en faveur de tous les salariés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

41. Il apparaît ainsi que les critères d'attribution liés au statut et au temps de travail effectif dans l'entreprise ont été supprimés. L'expression « tous les salariés » laisse par ailleurs supposer que les personnes en arrêt longue maladie pourront bénéficier des chèques vacances sous les conditions d'avoir plus de six mois d'ancienneté et faire partie des effectifs au 30 juin 2019 lors de la distribution des chèques vacances.

42. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits décide de prendre acte de ces modifications.

43. Il considère néanmoins que Monsieur X, qui n'a pas bénéficié de ses chèques vacances pour l'année 2018 en dépit de plusieurs rappels à la loi, a été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé.

44. Le Défenseur des droits décide de recommander au comité social et économique de la société Y d'accorder à Monsieur X les chèques vacances auxquels il était en droit de prétendre pendant son arrêt maladie longue durée et de l'indemniser du préjudice subi du fait de la discrimination dont il a fait l'objet.

45. Le Défenseur des droits demande au comité social et économique de Y de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de quatre mois à compter de la date de notification de la présente décision.

46. A défaut d'accord dans ce cadre, le Défenseur des droits présentera ses observations devant toute juridiction saisie.

Jacques TOUBON