
Décision du Défenseur des droits n°2024-021

La Défenseure 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 ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

Saisie 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 et chèques-cadeaux par le conseil social et économique (CSE) de la société Y pendant son arrêt longue maladie ;

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

Recommande au CSE de la société Y d'indemniser Monsieur X à hauteur du montant des chèques-cadeaux et chèques-vacances auxquels il était en droit de prétendre pendant son arrêt longue durée, ainsi que du préjudice subi du fait de la discrimination dont il a fait l'objet ;

Demande au CSE de la société Y 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.

Claire HÉDON

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, par l'intermédiaire de sa déléguée Madame Z, d'une réclamation de Monsieur X relative aux conditions d'octroi des chèques-vacances et chèques-cadeaux par le conseil social et économique (CSE) de la société Y, qu'il estime discriminatoires sur le fondement de son état de santé.

FAITS

2. Monsieur X était salarié au sein de la société Y.
3. A la suite d'un accident du travail, Monsieur X a été placé le 15 janvier 2019 en arrêt de longue durée.
4. Par courrier en date du 4 novembre 2019, il a sollicité auprès du comité social et économique (ci-après CSE) de la société la raison pour laquelle il n'avait pas bénéficié des chèques-vacances et chèques-cadeaux octroyés aux salariés de l'entreprise.
5. Par courrier de réponse en date du 14 novembre 2019, le CSE a signifié à Monsieur X que « *toute personne absente depuis plus de 3 mois à la date de la commande ne bénéficie pas des avantages sociaux (chèques vacances, bons cadeaux...) donnés par le CSE.* »
6. Monsieur X a été licencié pour inaptitude le 28 juillet 2022.
7. A la suite d'une nouvelle relance de sa part sur ce point, le CSE de la société a réitéré dans un courrier en date du 13 septembre 2022 la règle applicable concernant l'attribution d'avantages sociaux au personnel de l'entreprise, décidée en réunion du CSE du 26 mai 2016, stipulant que « *Tous les salariés [...] ont droit aux chèques du CE sauf les employés n'ayant travaillé aucun jour durant les 3 mois précédant la date arrêtée (quel que soit le motif de l'absence)* ».

PROCEDURE

8. Saisie de ces faits, Madame Z, déléguée du Défenseur des droits, a sollicité le CSE de la société Y par courrier en date du 15 décembre 2022 en vue de trouver une solution amiable au litige, indiquant que ces conditions pourraient constituer une discrimination indirecte liée à l'état de santé.
9. Par courrier de réponse en date du 2 mars 2023, la responsable des ressources humaines de la société Y a exprimé son intention de ne pas faire suite à cette proposition en estimant que la discrimination ne pouvait être qualifiée dès lors que

« la loi considère que constitue une discrimination directe la situation dans laquelle 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, en raison notamment de son état de santé », et donc qu'« au vu de la définition légale donnée au sujet de la discrimination, cette condition de présence n'est pas discriminatoire en ce qu'elle traite toutes les absences d'une durée de 3 mois ou plus précédant la date de commandes des chèques de la même manière ».

10. Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 31 août 2023, le Défenseur des droits a exposé auprès du CSE son analyse juridique de la situation, considérant que les conditions d'octroi précitées pouvaient être constitutives d'une discrimination indirecte liée à l'état de santé, et sollicité un réexamen en droit de la situation de Monsieur X et des conditions d'octroi des avantages sociaux par le CSE de la société Y.
11. En l'absence de réponse, une relance a été envoyée le 14 novembre 2023 par lettre recommandée avec accusé de réception.
12. Aucune réponse n'a été communiquée à ce jour par le CSE mis en cause.

CADRE ET ANALYSE JURIDIQUE

13. L'article L. 1132-1 du code du travail définit le principe de non-discrimination en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'action, en raison de son état de santé.
14. En outre, aux termes de l'article 1^{er} alinéa 2 de la loi ° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, *« 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 [tel que l'état de santé], 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. »*
15. L'article 2 3° de la même loi prohibe toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1^{er} en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services.
16. Le Défenseur des droits rappelle qu'en 2011, l'attention du ministre du travail avait été appelée sur le fait que les salariés en longue maladie étaient exclus du bénéfice des

prestations servies par les comités d'entreprises. Dans une réponse publiée au Journal Officiel le 13 décembre 2011, le ministre avait 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* »¹.

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-discrimination².
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, etc., dès lors que cette modulation est exempte de toute discrimination prohibée³.
19. Conformément aux dispositions légales précitées, le fait, pour un comité d'entreprise, de n'attribuer des prestations telles que des chèques vacances qu'aux salariés en activité est une pratique neutre en apparence, mais celle-ci peut constituer un désavantage particulier pour les salariés en arrêt pour longue maladie, dont le contrat est automatiquement suspendu.
20. Ainsi, de telles conditions peuvent être constitutives d'une discrimination indirecte liée à l'état de santé, sauf si elles peuvent être « *objectivement justifié[s] par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but [sont] nécessaires et appropriés* ».
21. Le Défenseur des droits a rappelé à plusieurs reprises le caractère discriminatoire de telles conditions dans de nombreuses décisions⁴.
22. En l'espèce, la règle applicable concernant l'attribution par le CSE d'avantages sociaux au personnel de la société Y stipulant que « *tous les salariés [...] ont droit aux chèques du CE sauf les employés n'ayant travaillé aucun jour durant les 3 mois précédant la date arrêtée (quel que soit le motif de l'absence)* » constitue bien un tel désavantage particulier pour les salariés en arrêt pour longue maladie.
23. Il en découle que cette règle est constitutive d'une discrimination indirecte liée à l'état de santé à l'égard des salariés de la société Y.
24. La non-attribution, en vertu de cette règle, des chèques-vacances et chèques-cadeaux à Monsieur X auxquels il aurait autrement eu droit, constitue une discrimination à son égard.

¹ Rep. QE 84460, JO AN 13 décembre 2011, p.13125

² Cass. soc., 9 mai 1989, n° 87-15160

³ Cass. soc., 16 avril 2008, n° 06-75.44839

⁴ Décisions MLD-2014-018, MLD-2014-129, MLD-2016-324, 2019-075, 2020-093

25. En conséquence et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits :

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

Recommande au CSE de la société Y d'indemniser Monsieur X à hauteur du montant des chèques-cadeaux et chèques-vacances auxquels il était en droit de prétendre pendant son arrêt longue durée, ainsi que du préjudice subi du fait de la discrimination dont il a fait l'objet ;

Demande au CSE de la société Y 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.

Claire HÉDON