

Délibération n° 2010-84 du 1^{er} mars 2010

Sexe / Congé supplémentaire par enfant à charge / Emploi privé / Recommandations

La disposition conventionnelle en vigueur au sein de la société, octroyant le bénéfice de congés supplémentaires par enfant à charge au profit des mères salariées, est discriminatoire en raison du sexe et doit à ce titre être considérée comme nulle.

Le Collège de la haute autorité recommande à la société de modifier cette disposition, et d'en étendre le bénéfice à tous les salariés sans distinction de sexe afin de restaurer l'égalité de traitement entre les parents.

Le Collège recommande également à la société d'indemniser les salariés ayant fait la demande de congés supplémentaires par enfant à charge.

Le Collège :

Vu la directive 76/207/CEE du 9 février 1976, telle que modifiée la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 ;

Vu la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 ;

Vu la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 ;

Vu le Code du travail ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu la délibération n° 2010- du 1^{er} mars 2010.

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 22 janvier 2009 par douze salariés de l'entreprise A de réclamations relatives aux conditions et modalités d'attribution concernant le congé supplémentaire par enfant à charge.

Ils se sont vu refuser par leur employeur le bénéfice de jours de congés supplémentaires par enfant à charge, prévus par l'article 51 de la Convention Collective de la métallurgie de l'arrondissement d'Ales, au motif que cet avantage n'est pas ouvert au personnel de sexe masculin.

S'estimant victimes de discrimination, les intéressés ont saisi les juridictions civiles. Par délibérations n° 2009-258 à 2009-289, le Collège de la haute autorité a décidé de présenter ses observations devant la Cour d'appel conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486.

Devant les juridictions, comme dans le cadre de l'enquête menée par la haute autorité, la société A soutient qu'elle s'est contentée d'appliquer la loi telle qu'elle résulte de l'ancien

article L. 223-5 du Code du travail, devenu l'article L. 3141-9, et qu'il ne peut lui en être fait grief.

L'entreprise a également fait valoir que cette différence de traitement se fonde sur des distinctions objectives entre femmes et hommes, notamment en ce qui concerne les questions liées à la maternité, pouvant justifier des mesures bénéficiant uniquement aux femmes.

Le service juridique a donc analysé le dispositif conventionnel sur le congé supplémentaire par enfant à charge au regard des dispositions applicables du Code du travail et du principe de non-discrimination.

Par délibération n° 2010-83 du 1^{er} mars 2010, le Collège de la haute autorité a pris acte de l'engagement du Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville de modifier l'article L. 3141-9 du Code du travail, et d'étendre le bénéfice de ces jours de congé supplémentaire aux pères.

Selon l'article L. 1142-3 du Code du travail (ancien L. 123-2), « *est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.*

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;

2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;

3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;

4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;

5° Au congé de paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;

6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45 ».

En l'espèce, la disposition conventionnelle en vigueur au sein de la société A octroyant le bénéfice de congés supplémentaires par enfant à charge au profit des mères salariées, est discriminatoire en raison du sexe et doit à ce titre être considérée comme nulle.

En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande à la société A de modifier cette disposition, et d'en étendre le bénéfice à tous les salariés sans distinction de sexe afin de restaurer l'égalité de traitement entre les parents et demander à la société de rendre compte à la HALDE des mesures prises dans un délai de cinq mois suivant notification de la présente délibération.

Le Collège recommande également à la société A d'indemniser les salariés ayant fait la demande de congés supplémentaires par enfant à charge.

Le Président

Louis SCHWEITZER