La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité peut rendre ses recommandations publiques dans les conditions de l'article 11 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 et des articles 9 et 31 du décret n°2005-215 du 4 mars 2005.

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation relative au refus de versement d'une prime dite de bilan opposé par une société d'expertise comptable et de commissariat aux comptes à une de ses salariées qui occupait la fonction de directrice de mission, en raison de sa future absence pour congé parental.

La réclamante faisait valoir qu'au sein de sa société, il était d'usage de verser aux directeurs de mission cette prime en contrepartie du travail fourni au cours de la période écoulée, sachant que la saison d'audit court du 01.09.n au 31.08.n+1.

L'enquête menée par la haute autorité a révélé que depuis sa prise de fonctions en novembre 2001, la réclamante avait reçu chaque année une prime de bilan qui correspondait à un mois de salaire.

Le 27 juillet 2005, la réclamante a reçu une évaluation positive de son supérieur hiérarchique qui lui confirmait l'attribution de sa prime pour la période du 1^{er} septembre 2004 au 31 août 2005, période au cours de laquelle elle était présente au sein du cabinet. Dans le même temps, la réclamante annonce qu'elle prendrait un congé parental en fin d'année.

Le 24 octobre 2005, la réclamante a quitté le cabinet pour un congé parental d'une durée d'un an, et en janvier 2006, elle a constaté que la prime pour la période 2004-2005 n'était toujours pas versée.

En février 2006, son supérieur hiérarchique, lui a confirmé le refus du cabinet de lui octroyer cette prime en raison du congé parental qu'elle prenait. Il aurait ajouté que cette décision ne lui appartenait pas mais qu'il la soutenait.

Le 29 mars 2006, elle a contesté par écrit cette décision, et le 18 avril 2006, l'associé du cabinet lui a indiqué par courrier que, sans vouloir contester la qualité de son travail ni même ses compétences, ses différentes périodes d'absences, notamment ses congés maternité passés ont eu des conséquences sur l'activité du cabinet. Il confirmait donc sa décision de ne pas procéder au versement de la prime même si elle avait été présente au cours de l'exercice, la décision de l'employeur étant souveraine.

Le 24 juin 2006, la réclamante a contesté de nouveau cette décision sans obtenir de réponse et elle a démissionné le 1^{er} décembre 2006 pour raisons familiales.

Sollicitée par la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité sur les raisons du refus de verser la prime de bilan à la réclamante pour l'exercice 2004-2005, exercice au cours duquel elle était présente au cabinet, la société a répondu que : *« la prime de bilan est versée suite à une décision des dirigeants de notre cabinet. Elle est attribuée ou non selon une appréciation discrétionnaire des dirigeants et est destinée à motiver les salariés fortement impliqués. Elle est également liée aux résultats de l'entreprise »* et *« elle ne constitue pas un élément de salaire, n'est pas généralisée à l'ensemble des personnes ayant un statut et des fonctions se rapprochant de ceux de Madame X et elle est consacrée par la signature du salarié concerné »*.

Par sa délibération n°2008-54 en date du 31 mars 2008, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a d'abord considéré que si l'employeur peut décider en toute liberté de l'opportunité de verser une gratification, ce paiement n'en demeure pas moins une rémunération dont l'attribution est soumise au respect du principe de non discrimination. Le Collège de la haute autorité a également noté que l'employeur, en répondant à la réclamante dans sa lettre du

18 avril 2006, lui reproche ses congés maternité (en 2003 et en 2004) avant de conclure qu'elle ne peut prétendre à sa prime de bilan pour la période travaillée (1^{er} septembre 2004 au 31 août 2005) au motif que son souhait de prendre un congé parental allait accroître son absentéisme. Il apparaît donc que la décision de la réclamante de prendre un congé parental constitue bien le fondement du refus de lui verser une prime de bilan pour l'exercice 2004-2005, exercice au cours duquel elle a pourtant effectué sa prestation de travail.

La concomitance entre la décision de la réclamante de prendre un congé parental et le refus de lui verser une prime de bilan a été relevée par le Collège de la haute autorité.

Ainsi, en constatant que la réclamante avait fait l'objet d'une mesure discriminatoire en ne percevant pas une gratification octroyée en relation avec son emploi, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a recommandé à la société mise en cause de réviser sa décision de non-attribution de la prime de bilan à la réclamante pour l'exercice 2004-2005, ainsi que la mise en place d'une procédure transparente d'attribution de la prime de bilan fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et ce dans un délai de 3 mois à compter de la notification de sa délibération et d'en justifier.

Par courrier en date du 27 juin 2008, le mis en cause a indiqué maintenir son refus de verser la prime de bilan à la réclamante, et refusé ainsi de se conformer aux recommandations de la haute autorité.

Prenant acte de ce refus, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité invitait, le 9 septembre 2008, la société mise en cause à se conformer à ses recommandations et l'informait qu'à défaut, elle statuerait sur l'opportunité de les rendre publiques ainsi que de les transmettre aux ordres professionnels dont la société dépend.

Par courriers du 22 septembre 2008 et 22 octobre 2008, la société mise en cause informait la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité de l'existence d'une « procédure » pour le versement de la prime dite de bilan. Ainsi, son montant serait fonction de l'enveloppe globale des « primes à répartir » selon le résultat de l'entreprise. Elle serait allouée par décision des associés en tenant compte de l'implication du salarié, de la qualité de son travail et de sa présence.

De fait, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité prend acte de l'existence d'une procédure d'attribution de la prime de bilan fondée sur des critères étrangers à toute discrimination.

D'autre part, le mis en cause, souhaitant se conformer aux recommandations de la haute autorité en ce qui concerne la situation de la réclamante, décidait de lui allouer une prime de 2000 euros bruts. Or, il ressort de l'enquête diligentée par la haute autorité que les sommes précédemment allouées à la réclamante représentaient un mois de salaire, soit 4100 euros bruts, l'année précédant son congé maternité. Ainsi, en application du principe de proratisation admis par la Cour de cassation et la CJCE, la réclamante n'ayant été absente qu'un seul mois (du 1^{er} au 30 septembre 2004) sur la période de 12 mois retenue pour le calcul de la prime (du 1^{er} septembre 2004 au 31 août 2005), elle aurait dû percevoir, au regard de son temps de présence effectif, une somme de 4100 euros bruts x 11/12, soit 3760 euros bruts, et en tout état de cause une somme supérieure aux 2000 euros bruts qui lui ont été accordés.

Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité constate que ses recommandations n'ont été, après mise en demeure, que partiellement suivies d'effet et recommande à la société mise en cause de revoir le montant de la prime versée, et de verser le solde à la réclamante, outre le paiement des intérêts légaux à compter du 1^{er} janvier 2006.