

Délibération n°2008-192 du 15 septembre 2008

Sexe / Emploi / Congés exceptionnels rémunérés / Convention collective/ Recommandation

La clause d'une convention collective qui consent le bénéfice des congés rémunérés pour enfants malades au profit de la mère uniquement est discriminatoire en raison du sexe.

Le Collège :

Vu le traité instituant la Communauté européenne, notamment son article 141 ;

Vu la Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ;

Vu la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ;

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 convention collective nationale du 15 mars 1966, JO 3116,

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 5 mars 2007, d'une réclamation de Monsieur X., éducateur salarié au sein d'un institut thérapeutique éducatif pédagogique (ITEP), relative au refus qui a été opposé, en novembre 2006, à sa demande de congés rémunérés pour la garde de son enfant malade, au motif que ce droit à congé exceptionnel, prévu par la convention collective nationale du 15 mars 1966, est uniquement réservé aux mères salariées.
2. L'ITEP est un établissement public autonome dont les salariés sont régis par le code du travail et la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 modifiée par un avenant n° 72 du 19 septembre 1974. Cette convention prévoit en son article 24 que « *dans le cas de maladie grave d'un enfant, dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère salariée. Dans le cas de maladie grave de l'enfant placé en vue d'adoption, maladie dûment constatée, des congés exceptionnels rémunérés pourront être accordés à la mère*

salariée au foyer de laquelle est placé l'enfant ». Les pères ne bénéficient donc pas de ces congés.

3. Le droit à congé pour enfant malade est consacré par l'article L. 1225-61 du code du travail (ancien L. 122-28-8 du même code), aux termes duquel : « *Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.* »
4. Les dispositions de la convention collective, qui ne peuvent faire l'objet d'aucune justification, les articles 3 et 8 ter de la Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, ainsi que l'article L. 1142-3 du code du travail (ancien article L.123-2 du même code) selon lequel « *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* », sauf exceptions contenues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-45 du même code.
5. En prévoyant un droit rémunéré en faveur exclusivement des femmes, de telles dispositions, contreviennent au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes figurant à l'article 141 du traité CE, à l'article L. 1132-1 (L. 122-45) du code du travail, ainsi qu'à l'article L. 3221-2, au terme duquel « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».
6. Au cours de l'instruction menée par la haute autorité, le Directeur général de l'ITEP, par courrier du 23 novembre 2007, admet le caractère litigieux de cette clause et informait la haute autorité qu'il avait pris la décision de « *demander à l'ensemble des directeurs d'établissements de l'association de cesser de l'appliquer* ».
7. Interrogé par la haute autorité, un syndicat, partie signataire à la convention collective, a indiqué par courrier du 21 novembre 2007, que deux avenants avaient été proposés afin de modifier la convention, mais non adoptés. Le syndicat estime que l'attribution dudit congé doit effectivement être accordé tant à la mère qu'au père et qu'une réécriture des textes de la convention collective pourrait avoir lieu en 2008. Par ailleurs, il s'engage à diffuser, auprès de tous les signataires de la convention, la délibération de la haute autorité.
8. Au regard de ces éléments, et de l'absence d'amendement de la convention collective, le Collège constate que l'article 24 de la convention nationale constitue une discrimination fondée sur le sexe contraire aux articles L. 3221-3, L. 1142-3 et L. 1132-1 du code du travail, et recommande aux parties signataires de le modifier dans un délai de six mois.
9. Le Collège prend également acte de l'engagement du directeur général du Syndicat de diffuser la délibération de la Halde à l'ensemble des syndicats nationaux d'employeurs adhérents à la convention pour les informer du caractère discriminatoire de cette clause, et du droit immédiat des pères à ce congé dans l'attente de la modification de la convention.
10. Le Collège demande à être tenu informé des suites de ses recommandations dans un délai de quatre mois.