



---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-18

---

### RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative à :** Recommandation

**Domaine(s) de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations

**Thème(s) :** ETAT DE SANTE - EMPLOI PRIVE

**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative aux conditions d'attribution de chèques vacances par un comité d'entreprise.

La réclamante est en arrêt maladie depuis août 2009 et a bénéficié d'un maintien de salaire jusqu'en 2010. Après cette date, bien que toujours présente aux effectifs de la société, elle n'a plus bénéficié des chèques vacances distribués par le comité d'entreprise, car ceux-ci ne sont distribués qu'aux salariés percevant « *une rémunération effective* ».

Le Défenseur des droits constate que cette condition de rémunération, d'apparence neutre, entraîne un désavantage particulier pour les salariés en longue maladie ou en congé parental, dont la rémunération est automatiquement suspendue. Ces conditions constituent donc une discrimination indirecte pour certains salariés en raison de leur état de santé ou de leur situation de famille.

Alors que les discriminations indirectes peuvent être validées si elles sont « *objectivement justifié[s] par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but [sont] nécessaires et appropriés* », le comité d'entreprise n'a pas apporté la preuve d'un but légitime ni de moyens appropriés (pas de preuve de ressources insuffisantes ou de l'impossibilité de distribution différente).

Le Défenseur des droits considère par conséquent que ces conditions d'attribution sont discriminatoires. Il recommande au comité de modifier ces conditions d'attribution et de se rapprocher de la réclamante pour lui proposer une juste indemnisation du préjudice subi.

Paris, 24 février 2014

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2014-18**

---

**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.

Saisi par Madame M d'une réclamation relative à une discrimination dont elle estime être victime en raison de son état de santé.

Recommande au comité d'entreprise mis en cause de modifier les conditions d'attribution des chèques vacances aux salariés, de se rapprocher de Madame M afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

Le Défenseur des droits

**Dominique Baudis**

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

1. Par courrier en date du 18 décembre 2012, le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire d'un délégué territorial, d'une réclamation de Madame M, relative à une discrimination dont elle estime être victime en raison de son état de santé.

**FAITS & PROCEDURE :**

2. Madame M est salariée de la SOCIÉTÉ X depuis 1985. Depuis le 17 août 2009, elle est en congé maladie. Dès lors, son contrat est suspendu. A compter du 14 août 2010, elle n'est plus rémunérée. Depuis cette date, elle ne bénéficie des chèques vacances distribués par le comité d'entreprise.
3. Dès 2010, elle réclame une révision des conditions d'octroi des chèques vacances. Elle se voit opposer un refus motivé par la suspension de son contrat de travail.
4. Par courrier en date du 27 mai 2013, les services du Défenseur des droits ont demandé aux responsables du comité d'entreprise de leur communiquer un certain nombre d'éléments nécessaires à l'examen de la réclamation de Madame M.
5. Par courrier en date du 18 juin 2013, il était partiellement fait droit à cette demande.
6. Avec ce courrier, le comité d'entreprise communiquait sa circulaire n°02/2013 du 31 janvier 2013 relative aux conditions de bénéfice des chèques vacances 2013. Les bénéficiaires sont définis comme « *tous les salariés ayant perçu une rémunération salariale effective de Société X du 1<sup>er</sup> janvier au 31 janvier 2013 ainsi que pendant les 7 derniers mois de 2012* ».
7. Le 25 juillet 2013, les services du Défenseur des droits adressaient au comité d'entreprise mis en cause une note récapitulant les éléments de fait et de droit selon lesquels le Défenseur des droits pourrait retenir que ces conditions d'attribution sont constitutives d'une discrimination indirecte.
8. Dans un courrier en réponse en date du 18 octobre 2013, le comité d'entreprise formulait les observations suivantes :

*« L'ensemble des collaborateurs de l'entreprise bénéficie des activités sociales du comité d'entreprise, que leur contrat de travail soit ou non suspendu et qu'ils soient ou non rémunérés. A titre d'exemple, tout collaborateur peut bénéficier des offres de location de vacances à des tarifs subventionnés de 55 à 28% selon leur niveau de revenu.*

*Seule l'attribution des chèques vacances est soumise à des critères objectifs définis par une circulaire interne au Comité d'entreprise (cf circulaire 02/2013) étant précisé que les ressources du Comité d'entreprise sont basées sur la masse salariale de l'entreprise. Les collaborateurs exclus du bénéfice de cette prestation sont les collaborateurs qui ne sont plus rémunérés et dont le contrat de travail est suspendu quelle qu'en soit la cause. Sont donc seuls concernés les collaborateurs expatriés, détachés, en maladie longue durée, en congé parental, congé sabbatique, ou en congé création d'entreprise ».*

## **CADRE JURIDIQUE :**

9. 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.
10. 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 1<sup>er</sup> que :

*« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, 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.*

*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 ».*

11. En vertu de l'article L.2323-83 du Code du travail, « le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise ».
12. 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 ».
13. 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).
14. 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, n° 73-14848 et Cass. soc. 13 nov. 1975, n° 73-14848).
15. Ces avantages bénéficient à l'ensemble du personnel de l'entreprise, aux anciens salariés et à leur famille quelle que soit la forme de leur contrat ou leur durée de travail, sans contrepartie d'un travail effectivement fourni.
16. 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).
17. 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... dès lors que cette modulation est exempte de toute discrimination prohibée (Cass. soc., 16 avril 2008, n° 06-44839).

18. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a notamment considéré comme discriminatoires :
- le refus d'un comité d'établissement d'octroyer une participation financière pour le séjour d'un enfant mineur au sein d'une association au motif que ce comité excluait de ses prises en charge toutes les activités à connotation religieuse (Délibération n° 2009-118 du 2 mars 2009),
  - ainsi que le refus d'un comité d'entreprise d'octroyer une aide financière pour le séjour d'un enfant au motif que cet enfant n'était pas l'enfant direct du salarié concerné mais l'enfant de sa concubine (Délibération n° 2009-131 du 16 mars 2009).
19. En 2011, l'attention du Ministre du travail a 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).
20. Le Ministre a également rappelé que si les comités disposent d'une importante liberté dans la gestion des activités sociales et culturelles, ils ne peuvent, dans ce cadre, prendre des mesures discriminatoires.

#### **ANALYSE :**

21. En l'espèce, il n'est pas contesté que la réclamante est en congé longue maladie depuis le 17 août 2009.
22. Dans leur courrier au Défenseur des droits en date du 18 juin 2013, les responsables du comité d'entreprise précisent que la réclamante n'est plus rémunérée depuis le 14 août 2010.
23. Il ressort des éléments rassemblés au cours de l'enquête que le comité d'entreprise de la Société X définit les conditions de bénéfice des chèques vacances et que ces conditions sont publiées dans des circulaires internes.
24. Il ressort de la lecture des circulaires de 2011, 2012 et 2013, que ces conditions ont été modifiées à la fin de l'année 2011. Ainsi, jusqu'en 2011 compris, les bénéficiaires étaient définis comme étant « *tous les salariés hors suspension de contrat* ». Puis, à compter de 2012, les bénéficiaires sont définis comme étant « *tous les salariés ayant perçu une rémunération salariale effective* ».
25. Il en résulte que les conditions prévues par le comité d'entreprise sont en apparence neutres.
26. Cependant, le Défenseur des droits rappelle que les salariés en arrêt maladie ou en congé maternité voient automatiquement leur contrat suspendu.
27. Le Défenseur des droits rappelle également que les salariés en arrêt longue maladie et les salariés en congé parental sont automatiquement privés de rémunération.
28. Il en résulte que les conditions fixées par le comité d'entreprise, qu'elles prennent en compte la suspension de contrat ou la rémunération, entraînent automatiquement un désavantage particulier pour certains salariés en raison de leur état de santé ou de leur situation de famille.

29. Le Défenseur des droits en conclut que les conditions de bénéfice des chèques vacances par le comité d'entreprise de la Société X sont constitutives d'une discrimination indirecte liée à l'état de santé ou à la situation de famille de certains salariés.
30. S'agissant de Madame M, il ressort des éléments de l'enquête que sa longue maladie a eu pour conséquence une suspension de son contrat de travail, ce qui l'a exclue du bénéfice des chèques vacances en 2010 et 2011.
31. Il apparaît également que c'est sa longue maladie qui a entraîné l'arrêt de sa rémunération, ce qui a eu pour conséquence de l'exclure du bénéfice des chèques vacances en 2012 et 2013.
32. Par conséquent, il apparaît que la définition des conditions de bénéfice des chèques vacances par le comité d'entreprise entraîne un désavantage particulier pour Madame M, et ce en raison de sa maladie.
33. 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 peuvent être validés s'ils sont « objectivement justifié[s] par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but [sont] nécessaires et appropriés ».
34. Interrogé par les services du Défenseur des droits sur les raisons qui permettraient de justifier cette discrimination indirecte, le comité d'entreprise s'est contenté d'affirmer que *« les ressources du Comité d'entreprise sont basées sur la masse salariale de l'entreprise »*.
35. Ce faisant, le comité d'entreprise n'a pas justifié d'un but légitime ni de moyens nécessaires et appropriés pour l'atteindre.
36. En effet, le comité d'entreprise n'apporte pas la preuve que les ressources du comité d'entreprise sont insuffisantes et n'explique pas en quoi une autre gestion des ressources du comité serait impossible.
37. Au regard de ce qui précède, le Défenseur des droits considère que le comité d'entreprise n'apporte pas suffisamment d'éléments permettant de justifier le choix de ses critères d'attribution de chèques vacances qui pourtant sont discriminatoires.
38. Il considère par conséquent que les conditions d'attributions des chèques vacances par le comité d'entreprise de la Société X portent atteinte au principe de non-discrimination au sens des articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail.
39. S'agissant de Madame M, le Défenseur des droits considère qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé en ne percevant pas de chèques vacances pour les années 2010 à 2013.
40. En conséquence, et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :
  - considère que les conditions d'attribution des chèques vacances par le comité d'entreprise de la Société X sont constitutives d'une discrimination indirecte contraire aux articles L.1132-1 et suivants du travail ;
  - recommande au comité d'entreprise de la Société X de modifier les conditions d'attribution des chèques vacances aux salariés, de se rapprocher de Madame M afin de procéder à une juste réparation de son préjudice, et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.