

Délibération n°2007-366 du 11 février 2008

Situation de famille/ Emploi / Emploi secteur privé / Rémunération / Congés / Convention collective / Discrimination directe (oui) /Recommandation

Les dispositions de la convention collective qui réservent le bénéfice de congés pour événements familiaux aux seuls salariés mariés et qui instituent une prime liée au mariage doivent être considérées comme constituant une discrimination en raison de la situation de famille des salariés, méconnaissant l'article L.122-45 du code du travail. En effet, le caractère comparable des situations, notamment au regard des obligations patrimoniales, des cocontractants d'un contrat de mariage et d'un pacte civil de solidarité justifie la suppression de l'inégalité de traitement entre salariés mariés et salariés unis par un pacte civil de solidarité.

La haute autorité recommande que soit consacrée dans la convention collective l'extension du bénéfice des avantages rémunérés pour événements familiaux aux salariés unis par un pacte civil de solidarité.

Elle recommande également au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité de faire procéder à l'amendement de l'article L.226-1 du code du travail afin d'étendre l'ensemble des congés pour événements familiaux réservés aux seuls salariés mariés aux salariés unis par un pacte civil de solidarité.

Le Collège :

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

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 ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a eu connaissance d'une part des dispositions de la convention collective nationale F relatives au bénéfice de congés rémunérés pour événements familiaux aux seuls salariés mariés et d'autre part de l'existence d'une prime liée au mariage.

Ces dispositions pouvant contrevenir à l'article L.122-45 du code du travail, en ce qu'elles instaurent une différence de traitement en raison de la situation de famille, la haute autorité s'est saisie d'office de ce dossier en date du 10 juillet 2007.

Le 12 juillet 2007, Monsieur D, salarié de l'entreprise F, soutenu par l'association A, a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au refus du bénéfice des congés pour événements familiaux et de la prime pour mariage, qui lui a été opposé alors qu'il venait de conclure un pacte civil de solidarité (PACS).

Selon l'article 20 de la convention collective, est réservé aux seuls salariés mariés le droit à des congés rémunérés, à raison de 5 jours en cas de décès du conjoint de l'agent et de 2 jours en cas de décès des ascendants et descendants au premier degré du conjoint de l'agent.

La convention collective institue également, en son article 34, une prime de mariage égale à 1/36^{ème} du salaire mensuel du mois précédant le mariage par mois de présence.

Interrogée par la haute autorité, la Fédération nationale F a justifié la différence de traitement en raison du droit positif qui n'assimile pas le contrat civil de mariage et le PACS. Selon la Fédération, les engagements pris par les personnes dans le cadre de ces régimes respectifs n'étant pas identiques, les intéressés ne peuvent se prévaloir des mêmes droits.

Depuis la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, les salariés peuvent bénéficier de congés pour événements familiaux, dont la liste est fixée par l'article L.226-1 du code du travail.

Parmi les événements ouvrant droit à congés, figure le décès du conjoint du salarié. L'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité dispose que s'agissant du bénéfice de deux jours de congés en cas de décès du conjoint, « *sont assimilés à des conjoints les partenaires liés par un pacte civil de solidarité* ». Bien que cette assimilation ne soit pas expressément consacrée dans la convention collective, l'entreprise F justifie du respect de cette disposition.

En revanche, cette assimilation n'a pas été retenue pour le bénéfice des congés alloués en cas de décès du père ou de la mère du conjoint ou à l'occasion de la célébration de l'union.

Les avantages prévus par la convention collective nationale F en faveur des salariés mariés, tels que le droit à congés rémunérés, sont des éléments constitutifs de la rémunération au sens de l'article 141 du traité CE, et de l'article L.140-2 du code du travail, selon lesquels « *on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Il y a lieu de déterminer si les dispositions critiquées contreviennent à l'article L.122-45 du code du travail en ce qu'elles instaurent une inégalité de traitement, notamment en matière de rémunération, en raison de la situation de famille.

Pour ce faire, il convient d'examiner si bien que relevant de régimes juridiques différents, la situation des conjoints ayant conclu un contrat civil de mariage et celle des partenaires liés par un pacte civil de solidarité est comparable au regard des ces droits à congés exceptionnels et requiert une égalité de traitement.

La loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 portant création du pacte civil de solidarité, modifiée par la loi n° 2006-728 du 23 juin 2006, n'a pas consacré une identité des droits des couples mariés et des couples unis par un pacte civil de solidarité, mais a néanmoins créé des obligations similaires entre ces deux contrats, notamment en matière d'état des personnes et en matière patrimoniale.

Le PACS emporte ainsi création d'une famille au sens du droit civil, caractérisée notamment par l'obligation de vie commune. Le Conseil constitutionnel a relevé que « *cette notion ne*

couvre pas seulement une communauté d'intérêts et ne se limite pas à l'exigence d'une simple cohabitation entre deux personnes ; la vie commune suppose, outre une résidence commune une vie de couple... » (Cons.const. 9 novembre 1999).

Dès lors que le partenariat civil organise une famille très comparable en droit à celle issue du mariage, sous réserve de la seule filiation, indifférente en l'espèce, se pose la question de savoir si l'employeur est bien fondé à réserver certains avantages aux seules familles issues du mariage, au détriment de celles régies par un PACS.

La loi permet au salarié de s'absenter ou de réduire son temps de travail afin de concilier vie professionnelle et vie privée et de faire face à ses obligations familiales. Notamment, les modalités de prise des congés payés tiennent compte de la situation de famille et des possibilités de congés du conjoint (les bénéficiaires d'un PACS étant dans ce cas assimilés à des conjoints : loi n° 99-944 précitée).

En conséquence, rien ne semble justifier la différence de traitement entre les conjoints et les partenaires d'un PACS, différence de traitement qui peut être considérée comme discriminatoire.

Comme le soulignait le rapport établi au nom de la commission des affaires sociales du Sénat, tel que restitué lors de la séance du 13 juin 2006, les congés pour événements familiaux sont destinés à permettre aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, et notamment de *« faire face, dans de meilleures conditions, aux événements les plus importants de leur vie personnelle. Ils poursuivent, de ce point de vue, une double finalité : ils donnent du temps aux salariés pour gérer les problèmes matériels qu'ils rencontrent dans ces circonstances ; et, en les libérant pendant quelques jours de leurs contraintes professionnelles, ils les aident à traverser plus facilement ces événements sur le plan physique et émotionnel »*.

De même, si la prime allouée à l'occasion du mariage a vocation à contribuer aux frais générés pour la cérémonie entourant la conclusion du contrat civil de mariage, aucun élément objectif ne permet de justifier son exclusion à l'occasion de la conclusion du pacte civil de solidarité.

Ainsi, le Collège de la haute autorité considère que les dispositions de la convention collective, tout comme l'article L.226-1 du code du travail, constituent une discrimination directe fondée sur la situation de famille contraire à l'article L.122-45 du code du travail.

En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande à la Fédération nationale F d'étendre le bénéfice des avantages rémunérés pour événements familiaux aux salariés unis par un pacte civil de solidarité, dans les trois mois suivant notification de la présente délibération, afin de restaurer l'égalité de traitement entre les salariés.

De même, en vertu du caractère comparable des situations des conjoints mariés et de ceux unis par un pacte civil de solidarité, le Collège de la haute autorité recommande au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité de faire procéder à l'amendement de l'article L.226-1 du code du travail afin d'étendre le bénéfice de l'ensemble des congés pour événements familiaux réservés aux seuls salariés mariés aux salariés unis par un pacte civil de solidarité, et ce dans les six mois suivants la notification de la présente délibération.

Il lui demande de bien vouloir lui rendre compte des mesures entreprises en ce sens dans un délai de quatre mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER