



Décision du Défenseur des droits n° MLD-2013-178

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à la suppression d'une prime d'assiduité potentiellement discriminatoire (prise d'acte)

Lutte contre les discriminations

Emploi privé

Critères multiples - État de santé - État de grossesse - Situation de famille - Participation à un mouvement de grève - Participation à un jury d'assises.

Le Défenseur des droits a été saisi par l'Inspection du Travail d'une demande d'avis concernant les modalités d'octroi d'une prime d'assiduité qui semblait susceptible d'engendrer des discriminations à raison de plusieurs critères prohibés.

Le Défenseur des droits s'est saisi d'office de cette question et a procédé à une enquête auprès de la société mise en cause.

Le Défenseur des droits constate que la prime litigieuse a été intégrée au salaire de base des salariés de la société. En conséquence, il prend acte du règlement de ce litige et procède à la clôture du dossier.



Paris, le 2 octobre 2013

Décision du Défenseur des droits n° MLD-2013-178

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 sa décision de saisine d'office n° 2013-102 du 4 juin 2013 ;

Saisi d'une demande d'avis de l'Inspection du travail au sujet des conditions d'octroi d'une prime d'assiduité au sein de la Société X (Mutuelle), le Défenseur des droits s'est saisi d'office de ce dossier afin d'analyser ces conditions au regard du principe de non-discrimination.

Par un courrier en date du 10 juillet 2013, Madame L, Directrice générale adjointe de la X, a informé le Défenseur des droits de la suppression de la prime d'assiduité litigieuse. Une somme fixe équivalant au montant maximal de l'ancienne prime d'assiduité a en effet été intégrée dans le salaire de base des salariés.

En conséquence, le Défenseur des droits prend acte du fait que les dispositions qui auraient pu être de nature à engendrer des discriminations prohibées ont été abrogées et décide d'en aviser l'Inspection du travail.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

PRISE D'ACTE DE L'ISSUE FAVORABLE D'UNE DÉCISION DE SAISINE D'OFFICE

Par décision du 6 juin 2013, le Défenseur des droits s'est saisi d'office de la question de la conformité des règles d'attribution de la prime d'assiduité existant au sein de la Société d'assurance mutuelle X au principe de non-discrimination et notamment à l'article L.1132-1 du code du travail.

Par courrier du 13 février 2013, la DIRECCTE avait adressé une demande d'avis au Défenseur des droits concernant les conditions d'octroi d'une prime d'assiduité en vigueur au sein du groupe X, qu'elle estimait susceptible d'engendrer des discriminations à raison de plusieurs critères prohibés.

La X a effectivement mis unilatéralement en place une prime d'assiduité.

Toutefois, certaines absences ne donnent pas lieu à réduction de cette prime : congés payés, congés pour événements familiaux bénéficiant d'un maintien de salaire, et congés pour enfant malade. De plus, il semble qu'en cas d'absences pour maladies ou accidents professionnels, la prime soit suspendue jusqu'à la reconnaissance du caractère professionnel des absences.

A contrario, toutes les autres absences devaient donc donner lieu à une réduction de la prime d'assiduité. Cela inclut notamment les arrêts maladie ordinaires, les congés maternité et paternité, les grèves, les participations à des jurys d'assises...

À titre indicatif, en application de ces règles, un salarié à temps plein perd 20% de sa prime d'assiduité par jour d'absence.

Analysant ces conditions d'octroi, l'inspection du travail a estimé qu'elles étaient susceptibles d'engendrer des discriminations à raison de l'état de santé, de l'état de grossesse, de la situation de famille des salariés, ou de leur participation à un mouvement de grève ou à un jury d'assises. Elle a par ailleurs sollicité l'avis du Défenseur des droits au regard de cette prime.

Par courrier du 19 juin 2013, le Défenseur des droits a interrogé la X sur les raisons du traitement différencié de ces absences.

Le Défenseur des droits rappelle que les règles applicables en la matière ont été énoncées à plusieurs reprises par la Cour de cassation qui considère que : « *si un accord collectif peut tenir compte des absences pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution¹* ».

De plus, la Cour considère donc que « *si un accord d'intéressement prévoit une répartition entre les salariés fondée sur la durée de présence au cours de l'exercice, les absences pour grève peuvent être déduites de cette durée, à condition qu'aucune discrimination ne soit opérée à cette occasion. Il y a discrimination si toute absence pour grève entraîne un abattement sur la prime d'intéressement alors que les absences pour maladie n'entraînent*

¹ Cass soc, 11 janvier 2012, n° 10-23139

pas d'abattement pour les cinq premiers jours et ne donnent lieu qu'à un abattement réduit pour les cinq jours suivants² ».

En vertu de cette jurisprudence, il convient de déterminer au regard de l'objet de la prime, quelles absences doivent être considérées comme du « temps de présence » ou « temps de travail effectif ». Toutes les autres absences doivent avoir les mêmes conséquences sur le montant de ladite prime.

Or, la X incluait dans la liste des absences donnant lieu à réduction de la prime, des absences qui auraient dû, en application du code du travail, être assimilées à du temps de travail effectif.

Ces modalités d'attribution de la prime d'assiduité étaient donc génératrices de discriminations, comme l'avait préalablement relevé l'Inspection du travail.

Par courrier en date du 10 juillet 2013, Madame L, Directrice générale adjointe de la X, a informé le Défenseur des droits de la suppression de la prime d'assiduité litigieuse. Depuis le 1^{er} juillet 2013, celle-ci est intégrée dans le salaire de base des salariés. En pratique, le salaire de base des salariés a été augmenté d'un montant équivalent au maximum de la prime d'assiduité anciennement en vigueur. Cette somme est donc désormais insusceptible de variations en fonction des absences des salariés.

Du fait de cette intégration, aucune discrimination ne peut donc plus être engendrée par cette prime.

Le Défenseur des droits prend donc acte du fait que la société mise en cause a fait cesser la situation litigieuse et en informe l'Inspection du travail.

² Cass soc, 6 novembre 1991, n° 89-42571