

Délibération n°2011-15 du 31 janvier 2011

Situation de famille / Orientation sexuelle – PACS – Emploi – Emploi privé – Prise d'acte

Par délibération n° 2007-366 du 11 février 2008, le Collège de la haute autorité a estimé que le fait de réserver le bénéfice de congés pour événements familiaux aux salariés mariés était constitutif d'une discrimination au détriment des salariés unis par un pacte civil de solidarité. Le Collège a recommandé au ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville d'initier une réforme législative visant à modifier l'article L.226-1 du code du travail (devenu L.3142-1) relatif aux congés pour événements familiaux.

Le ministre a rappelé que des dispositions plus favorables que le régime légal pouvaient être mises en place, par accord d'entreprise, en alignant, par exemple, le régime d'autorisation d'absence des salariés pacsés sur celui applicable aux salariés mariés.

Le réclamant s'est vu refuser le bénéfice des congés pour événements familiaux par son employeur alors qu'il venait de conclure un pacte civil de solidarité (PACS).

Enfin, la convention d'entreprise a été modifiée afin d'étendre le bénéfice des congés pour événements familiaux aux salariés pacsés. Le Collège prend acte de cette modification.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu la directive 2000/78 CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et 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 délibération n°2007-366 du 11 février 2008 adoptée par le Collège de la haute autorité ;

Vu la délibération n°2009-336 établissant un rapport spécial du 28 septembre 2009 du Collège de la haute autorité.

Sur proposition du Président :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Monsieur X, le 20 mai 2008, d'une réclamation relative au refus du bénéfice des congés pour événements familiaux qui lui a été opposé par son employeur, la société Y, alors qu'il venait de conclure un pacte civil de solidarité (PACS).
2. La société Y justifie sa décision par l'application de sa Convention d'entreprise signée par 14 organisations syndicales représentant 96% du personnel qui prévoit l'attribution de 6 jours de congés exceptionnels pour le mariage d'un salarié mais pas pour la contractualisation d'un PACS.

3. Enfin, la société mise en cause considère que ce dispositif est conforme à la législation en vigueur puisque l'article L.3142-1 du code du travail prévoit l'attribution de 4 jours d'autorisation d'absence pour le mariage alors qu'il ne le prévoit pas pour un PACS.
4. Par délibération n°2007-366, le Collège de la haute autorité a considéré que le caractère comparable des situations des cocontractants d'un mariage et d'un pacte civil de solidarité au regard des droits sociaux justifie la suppression de l'inégalité de traitement entre salariés mariés et salariés unis par un pacte civil de solidarité.
5. Le Collège de la haute autorité a relevé que les dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (ancien article L. 226-1), qui ne prévoient pas l'assimilation entre mariage et pacte civil de solidarité pour le bénéfice des congés alloués en cas du décès du père ou de la mère du partenaire, ou à l'occasion de la célébration de l'union, constituent une discrimination en raison de la situation de famille et de l'orientation sexuelle.
6. Les avantages prévus en faveur des salariés mariés, tels que le droit à congés rémunérés ou à une prime pour mariage, sont des éléments constitutifs de la rémunération au sens de l'article 141 du traité CE, et de l'article L. 3221-3 du code du travail (ancien article L. 140-2), selon lesquels « *on entend par rémunération, le salaire et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature* ».
7. Le code du travail prohibe les discriminations fondées sur la situation de famille. La haute autorité, à l'instar de la Cour européenne des droits de l'homme, a retenu une acception large de la notion de situation de famille. Ainsi, a-t-elle considéré que cette notion interdisait toute différence de traitement en raison d'un congé d'adoption, d'un lien de parenté au 1^{er} et 2^{ème} degré, du statut de conjoint, de couple ou de concubin.
8. Dès lors, en réservant des jours de congé au mariage du salarié et un jour de congé pour le mariage de son enfant sans étendre ces droits au salarié pacsé, le code du travail établit une différence de traitement fondée sur le critère de la situation de famille.
9. De même, réserver le bénéfice d'un droit à congé pour le décès du père ou de la mère du conjoint du salarié constitue une discrimination par rapport aux couples pacsés alors même que les congés pour événements familiaux sont destinés à permettre aux salariés de « *faire face, dans de meilleures conditions, aux événements les plus importants de leur vie personnelle* ».
10. La haute autorité a relevé d'ailleurs que des accords d'entreprises interviennent déjà afin d'assimiler les avantages sociaux dont bénéficient les couples mariés aux couples ayant conclu un pacte de solidarité civile. Cependant, de nombreuses entreprises ne disposent pas de convention collective.
11. La haute autorité a aussi estimé que cette différence de traitement peut également être considérée comme discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle.
12. En effet, aux termes des articles 1, 2 et 3 de la directive 2000/78, est prohibée toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'orientation sexuelle, notamment en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de rémunérations.
13. En France, le mariage est exclusivement l'union d'un homme et d'une femme. Le seul cadre juridique d'union ouvert aux couples homosexuels est la conclusion d'un pacte civil de solidarité.

14. En conséquence, faire du mariage une condition préalable au bénéfice de congés rémunérés pour événements familiaux ne peut qu'engendrer a fortiori une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, les couples hétérosexuels ayant conclu un pacte civil de solidarité bénéficiant toujours de la possibilité de contracter un mariage.
15. Par délibération n°2007-366, le Collège de la haute autorité a recommandé au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité de faire procéder à la modification de l'article L. 3142-1 du code du travail (ancien article L. 226-1), afin d'étendre l'ensemble des congés pour événements familiaux, réservés aux seuls salariés mariés, aux salariés unis par un pacte civil de solidarité.
16. Par courrier du 1^{er} décembre 2008, le ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité a indiqué que l'article L.3142-1 du code du travail (ancien article L. 226-1) ne paraissait pas devoir être étendu de façon générale à tous les salariés unis par un PACS dans la mesure où les deux situations ne sont pas comparables.
17. Toutefois, le ministre a rappelé que des dispositions plus favorables que le régime légal pouvaient être mises en place, par accord d'entreprise, en alignant, par exemple, le régime d'autorisation d'absence des salariés pacsés sur celui applicable aux salariés mariés.
18. S'agissant de la situation de Monsieur X, le Collège constate que les dispositions légales et conventionnelles en vigueur au moment de la conclusion de son PACS, le 8 juin 2008, ne permettaient pas de lui apporter une réponse favorable.
19. Pour l'avenir, répondant aux sollicitations de la haute autorité, la société Y, par courrier en date du 30 novembre 2010, a informé qu'un accord triennal a été signé avec les organisations syndicales le 27 octobre 2010, prévoyant que les 6 jours ouvrés attribués aux salariés de la société en cas de mariage le seront également en cas de PACS, et ce durant les 3 années de l'accord entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2011, étant entendu qu'il n'y a pas de cumul d'avantages en la matière en cas de mariage ultérieur entre les mêmes partenaires.
20. En conséquence, le Collège :

Prend acte de la modification de la convention d'entreprise commune de la société Y ;

Demande que cette décision soit diffusée à l'ensemble des salariés dans le cadre du dispositif de communication interne et à être tenu informé de son application ;

Informe le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, ainsi que le MEDEF de cette décision qui va dans le sens des recommandations de la haute autorité.

Le Président

Eric MOLINIÉ