

Délibération n°2007-243 du 1^{er} octobre 2007

Sexe / Emploi / Emploi secteur privé / Rémunération / Congés exceptionnels / Accord d'entreprise / Recommandation

La clause d'un accord d'entreprise qui consent le bénéfice des congés pour enfants malades au profit de la mère et au père dans le seul cas où celui-ci élève seul ses enfants est discriminatoire en raison du sexe et doit à ce titre être considérée comme nulle.

Une telle clause a pour effet de perpétuer une discrimination systémique à l'encontre des femmes salariées, dont la carrière professionnelle est souvent pénalisée en raison de leurs absences, vraies ou supposées, au titre des congés et absences liés aux responsabilités issues de la vie familiale.

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 2000/78/CE du 28 novembre 2000 portant cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

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 la Directive 2006/54/CE du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

Vu la recommandation 84/635/CEE du Conseil du 13 décembre 1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L.122-28-8, L.123-1, L.123-2, L.140-2 et L.122-45 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article R.513-1 ;

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 du Collège n°2006-192 du 18 septembre 2006 relative à la carte « familles nombreuses »,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie le 20 octobre 2006 par Monsieur X, en sa qualité de père, d'une réclamation relative à la disposition d'un accord d'entreprise qu'il estime discriminatoire en raison du sexe.

Selon l'accord d'entreprise du 19 avril 2001 relatif aux congés pour événements exceptionnels, conclu au sein de la société Z, des congés exceptionnels, rémunérés à taux plein, sont accordés pour des motifs liés à la santé de l'enfant ou à son accompagnement le jour de la rentrée scolaire, à raison de 2 ou 4 jours d'absence par an selon l'âge de l'enfant, à la mère ou au père si celui-ci élève seul ses enfants.

Ainsi, la clause critiquée de l'accord d'entreprise différencie l'accès au droit à congé exceptionnel rémunéré pour enfant malade selon le sexe des parents. Seuls les pères élevant seuls leurs enfants peuvent bénéficier de ce droit, tandis que les mères y ont un accès de droit.

Interrogée par la haute autorité, la société Z précisait que l'objectif poursuivi par l'accord est de compenser les difficultés des femmes salariées à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, « *trop d'inégalités entre les sexes perdurent dans la répartition des tâches familiales et ménagères. Cet avantage au profit des femmes contribue à rééquilibrer ces situations* ».

Amené à se prononcer sur une situation similaire, le Conseil d'Etat, dans une décision du 29 décembre 1993, a annulé, en raison de son caractère discriminatoire en raison du sexe des agents, la décision d'un maire de subordonner l'autorisation d'absence d'un agent père de famille pour soigner son enfant malade à la circonstance que la mère de l'enfant était dans l'impossibilité d'en assurer elle-même la garde (*CE. 29 déc. 1993, n° 102628*).

Il convient de relever que la disposition querellée contrevient au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, tel qu'instauré par les articles L.123-1, L.122-45 et L.140-2 du code du travail.

En effet, selon l'article L.140-2 du code précité « *par rémunération, il faut entendre le salaire et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature* ».

Une telle clause, qui ne peut faire l'objet d'aucune justification, méconnaît également l'article 16 de la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, l'article 3 de la Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, ainsi que l'article L.123-2 du code du travail selon lequel « *aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention*

collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions de l'article L. 122-25 du présent code ».

L'instauration d'un droit à congé rémunéré pour enfants malades ou pour la rentrée des classes au profit des seuls pères élevant seuls leurs enfants ne concourt pas à instaurer une égalité face aux charges familiales entre les parents selon leur sexe.

Au contraire, cette clause a pour effet de perpétuer une discrimination systémique à l'encontre des femmes salariées, dont la carrière professionnelle est souvent pénalisée en raison de leurs absences, vraies ou supposées, au titre des congés et absences liés aux responsabilités issues de la vie familiale.

Dans cet esprit, 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, incite les Etats membres à développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales, notamment en encourageant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales, par exemple, à prendre un congé parental.

Cette situation est relevée par la Directive 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, qui met l'accent sur la nécessité pour les Etats membres de *« continuer à lutter contre le problème de l'écart des rémunérations lié au sexe et de la ségrégation entre sexes, au moyen notamment de réglementations souples appropriées en matière de durée du travail qui permettent tant à l'homme qu'à la femme de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Cela pourrait inclure des réglementations appropriées en matière de congé parental, qui pourraient être revendiquées par l'un et l'autre parent. »*

Ainsi, la recommandation 84/635/CEE du Conseil du 13 décembre 1984, relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes, préconise aux États membres :

« d'éliminer ou de compenser les effets préjudiciables qui, pour les femmes qui travaillent ou qui cherchent un emploi, résultent d'attitudes, de comportements et de structures fondés sur l'idée d'une répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes dans la société ».

La résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale, réaffirme la nécessité de *« renforcer dans le programme des gouvernements la promotion de la participation équilibrée des hommes et des femmes à la vie professionnelle et à la vie familiale, comme l'une des conditions fondamentales de l'égalité effective ».*

Au regard de ces éléments, le Collège constate que la clause de l'accord d'entreprise constitue une discrimination directe fondée sur le sexe contraire aux articles L.140-2, L.123-1, L.123-2 et L.122-45 du code du travail.

Le Collège recommande à la société Z d'étendre le bénéfice de l'accord à tous les salariés sans distinction de sexe, ni de situation de famille, dans les trois mois suivant notification de la présente délibération, afin de restaurer l'égalité de traitement entre les parents.

Le Président

Louis SCHWEITZER