

Délibération n° 2009-131 du 16 mars 2009

Emploi privé – Avantages octroyés par le comité d'entreprise – Situation de famille – Recommandation

Le réclamant se voit refuser par son comité d'entreprise une aide au séjour permettant de financer une sortie scolaire pour la fille de sa concubine dont il a la charge. Le comité d'entreprise justifie son refus en se fondant sur sa charte qui réserve des avantages aux seuls enfants « directs » des salariés. La HALDE considère que le fait de ne prendre en compte, parmi les enfants dont les salariés ont la charge, que ceux avec lesquels un lien de filiation a été établi, pour leur reconnaître un droit à améliorer leurs conditions de bien-être peut paraître arbitraire. Interrogé par la haute autorité sur les raisons de cette différence de traitement, le comité d'entreprise n'apporte aucun élément objectif étranger à toute discrimination. La HALDE considère que les règles et pratiques du comité d'entreprise caractérisent une discrimination à raison de la situation de famille au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail. Il recommande au comité d'entreprise de mettre un terme à sa pratique discriminatoire et demande à être tenu informé des suites de sa délibération dans un délai de trois mois.

Le Collège,

Vu les articles L. 3221-3, L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

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 a été saisie par courrier du 29 septembre 2007 d'une réclamation de Monsieur T. au sujet du refus de son comité d'entreprise de lui accorder certains avantages au motif que ces avantages sont réservés aux « *enfants directs* » des salariés.

Au moment des faits, Monsieur T. assure l'entretien de quatre enfants, soit ses trois enfants issus d'un premier mariage et Mademoiselle L., la fille de sa concubine.

A l'instar des trois enfants dont il est le père légitime, « *l'enfant L. (...) est considérée à charge de Monsieur T. au sens des prestations familiales en application de l'article L. 512-2 du code de la sécurité sociale* », ainsi que l'a confirmé le directeur de la Caisse d'allocations familiales compétente lors de l'enquête menée par la haute autorité.

Le 6 mars 2007, le réclamant demande du comité d'entreprise une aide au séjour permettant de financer une sortie scolaire de la fille de sa concubine. Par courrier du 18 avril 2007, cette aide lui est refusée au motif qu'elle n'est pas son « *enfant direct* ».

Cette règle figure expressément dans la charte du comité d'entreprise éditée en août 2006.

Interrogé par la haute autorité, le secrétaire du comité d'entreprise (CE), Monsieur M. indique que les enfants directs sont définis comme les « *enfant(s) inscrit(s) dans le livret de famille du salarié qui est le seul justificatif officiel* ».

En réponse à la notification des griefs, il relève simplement que la décision de réserver les avantages aux salariés et à leurs enfants « *directs* » a été prise par tous les membres élus du CE.

L'article L. 3221-3 du code du travail définit la rémunération comme comprenant « *le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum* » ainsi que « *tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Par ailleurs, l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale prévoit que, pour le calcul des cotisations des assurances sociales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail notamment les avantages en argent.

La jurisprudence de la Cour de cassation confirme que les prestations versées par les comités d'entreprise aux salariés des entreprises concernées, telles que les bourses d'études et aides scolaires, les primes de mariage et de naissance, l'aide à l'enfance handicapée, les compléments des prestations en nature de l'assurance maladie, d'allocations familiales, les allocations de transport scolaire, la garde d'enfant, les primes de crèches, sont un élément de la rémunération de ces salariés qui doivent être soumises aux cotisations et contributions de sécurité sociale (*Cass. Soc. 11 mai 1988, N° 86-18.667 ; Pour un exemple, Cass. Civ. 2^{ème} 9 février 2006, N° 04-30.549*).

Ce principe s'applique lorsque ces avantages sont attribués, selon des normes constantes, aux salariés de l'entreprise en raison de leur qualité et à l'occasion du travail accompli, à l'exception de ceux qui auraient le caractère de secours attribué en fonction de situation particulièrement digne d'intérêt, que ces avantages aient ou non été versés par les comités d'entreprise ou d'établissement à l'aide des fonds destinés aux activités sociales et culturelles.

En outre, dans un arrêt du 1^{er} décembre 1994 *URSSAF de Lille c/ société anonyme Traitement des résidus urbains (TRU) et autres* (N° 93-10.899), la Cour de cassation a qualifié des allocations d'aide aux vacances versées par le CE aux salariés ayant des enfants à charge ainsi que des bons d'achat distribués par cet organisme aux membres du personnel ayant des enfants titulaires de bourses d'études d' « *avantages assimilables à des prestations familiales complémentaires* ».

Par ailleurs, l'article L. 2323-86 du code du travail dispose que « *le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat* ».

L'article R. 2323-21 al. 2 du code du travail relève notamment que « *les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et au bénéfice de leur famille comprennent (...) les œuvres sociales tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins ouvriers, les crèches, les colonies de vacances* ».

Si le code du travail ne donne pas de définition précise de la notion de famille au sens des dispositions précitées, il n'en reste pas moins que dans le cadre de l'exercice de son monopole de gestion sur les activités culturelles et sociales, le comité d'entreprise doit respecter le principe de non discrimination et s'adresser à l'ensemble du personnel (*Cass. Soc. 13 novembre 1975, N° 73-14848 ; v. également Cass. Soc. 8 janvier 2002, Association CLAIR c/ Comité d'entreprise régie RATP, N°J 00-10.818*).

En outre, 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 de sa situation de famille.

Cette interdiction vise notamment la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 et concerne donc les avantages tels qu'une aide financière du comité d'entreprise pour financer une sortie scolaire d'un enfant du salarié.

La notion de situation de famille expressément mentionnée dans l'article L. 1132-1 n'est pas définie par le code du travail. Toutefois, la jurisprudence prud'homale entend cette notion largement de sorte à couvrir non seulement la situation matrimoniale (*Cass. Soc. 10 février 1999 Spender-Rocher c/ Sté Satma, n° 96-42.998 ; Cass. Soc. 14 novembre 2000 Pintiaux c/ Sté Silit France, N° 98-41.012*) mais encore la filiation (*Cass. Soc., 1^{er} juin 1999 Banque populaire savoisiennne de crédit c/ Mme Meynet et a., n° 2533 P*).

Interrogé par la haute autorité sur la notion d' « *enfant direct* » qui ne répond à aucune définition légale, le secrétaire du CE répond qu'elle vise « *tout enfant inscrit dans le livret de famille du salarié (...) qui est le seul justificatif officiel* ».

Conformément à l'article 1^{er} al. 2 du décret n°74-449 du 15 mai 1974 relatif au livret de famille et à l'information des futurs époux sur le droit de la famille (tel que modifié par le décret n°2006-640 du 1^{er} juin 2006), le livret de famille est établi et remis par l'officier de l'état civil « *aux parents, ou à celui d'entre eux à l'égard duquel la filiation est établie, lors de la déclaration de naissance du premier enfant* ».

Toutefois, lorsqu'un enfant figure déjà sur le livret de famille, l'inscription des enfants suivants n'est possible que si ceux-ci ont les mêmes parents. Dans le cas contraire, plusieurs livrets de familles sont établis en fonction de la filiation de chacun des enfants (article 3 du décret susmentionné).

Sur la base de ces éléments, la pratique du CE consiste donc à limiter les avantages consentis pour les seuls enfants dont la filiation avec les salariés est établie, à l'exclusion de tout autre enfant dont les salariés auraient cependant la charge effective et permanente.

La notion de charge effective et permanente est issue des dispositions du code de la sécurité sociale. Elle permet de déterminer le bénéficiaire de certaines prestations sociales pour un enfant et notamment les prestations familiales.

Cette notion correspond au fait d'assumer les frais d'entretien et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. La prise en charge de l'enfant consiste alors à en assumer le logement, la nourriture, l'habillement et l'éducation mais aussi à développer des liens affectifs avec lui.

« Pour un tiers, cette prise en charge se caractérise par une participation personnelle aux frais d'entretien en accueillant l'enfant à son foyer (Cass. Soc. 27 novembre 1974 CAF Haute Marne c/ Bernet, N° 73-12.758). Cela peut donc être le cas du beau-parent qui accueille l'enfant de sa concubine.

Le principe de non-discrimination exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente.

Selon la jurisprudence constante, une distinction se révèle discriminatoire si elle manque de justification objective et raisonnable c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un but légitime ou si un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé fait défaut.

En l'espèce, le comité d'entreprise a refusé de verser au réclamant une aide au séjour permettant de financer une sortie scolaire de la fille de sa concubine en raison de l'absence de lien de filiation avec elle.

Or, les œuvres sociales dont le comité d'entreprise a le monopole à l'égard des salariés et de leur famille consistent à améliorer les conditions de bien-être des salariés et de leur famille conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dès lors, le fait de ne prendre en compte parmi les enfants dont le salarié a la charge, que ceux avec lesquels un lien de filiation a été établi, pour lui reconnaître un droit à améliorer ses conditions de bien-être peut paraître arbitraire.

Interrogé par la haute autorité sur les raisons qui pourraient justifier une différence de traitement entre les enfants à charge qu'ils soient ou non « directs », le secrétaire du CE répond seulement que cette règle a « été prise par tous les membres élus du CE ».

Ce faisant, le comité d'entreprise mis en cause n'a apporté aucun élément objectif permettant de justifier que sa pratique était étrangère à toute discrimination.

En conséquence, les règles et pratiques du comité d'entreprise consistant à n'octroyer des avantages que pour les enfants dont une filiation avec les salariés a été établie, à l'exclusion de tout autre enfant dont ils ont la charge effective et permanente, caractérisent une discrimination à raison de la situation de famille au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Conformément à l'article 12 de la loi portant création de la haute autorité, le Collège de la haute autorité recommande au comité d'entreprise de mettre un terme à sa pratique discriminatoire en accordant ses avantages à tout enfant à la charge des salariés. Il demande à être tenu informé des suites de sa délibération dans un délai de trois mois à compter de sa notification.

Le Président

Louis SCHWEITZER