

L'OCTROI D'UN CONGE SUPPLEMENTAIRE AUX SEULES FEMMES POUR ELEVER LEUR ENFANT N'EST PAS DISCRIMINATOIRE :

Cass. Soc.21 septembre 2017<sup>1</sup>

### **Les Faits :**

Le salarié d'une Caisse d'allocations familiales a saisi les juridictions prud'homales d'une demande de rappel de paiement de prime de guichet et de dommages-intérêts pour.

Parmi ses chefs de demande de dommages-intérêts, le salarié affirme qu'il n'a pas pu bénéficier du congé spécifique pour nouvel enfant.

En effet, l'article 46 de la convention collective des personnels des organismes de sécurité sociale énonce qu' « l'expiration du congé légal de maternité, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit à un congé de trois mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi à plein traitement ».

Le salarié invoque le fait que cette disposition conventionnelle procède d'une discrimination directe en ce sens que ces congés supplémentaires ne sont accordés qu'aux salariés de sexe féminin.

### **La Procédure :**

La Cour d'appel de Lyon fait droit à la demande du salarié. Elle considère que l'article de la convention collective précité est formellement discriminatoire. Le raisonnement de la Cour d'appel se fait en deux temps :

- « ces jours de congés supplémentaires pour nouvel enfant à charge n'étaient pas destinés à compenser un désavantage résultant d'un éloignement du travail lié à la grossesse, ni à protéger la maternité ou à corriger une inégalité de fait affectant les femmes en matière d'emploi ou de promotion professionnelle ».

<sup>1</sup> Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-16246.

- « ils avaient pour objet de favoriser la présence d'un parent auprès d'un enfant nouveau né, à l'expiration du congé maternité de la mère, de sorte qu'ils ne pouvaient être refusés aux hommes qui, assurant la garde et l'éducation de leurs enfants (...), se trouvaient dans la même situation que les travailleuses et avaient ainsi vocation à en bénéficier, au regard des exigences découlant de l'article 141 du Traité CE, devenu l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ».

La motivation de la Cour d'appel est intéressante dans la mesure où elle affirme explicitement que l'article 46 de la convention collective **n'est pas une mesure correctrice** visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

En outre, elle fonde sa motivation sur l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'union européenne, en vertu duquel<sup>2</sup> « Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. Aux fins du présent article, 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 (...) ».

---

<sup>2</sup> Article 157 TFUE : 1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, 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.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

La Cour affirme donc que l'article litigieux **ne respecte pas le principe d'égalité de traitement** en vertu duquel les congés supplémentaires doivent être accordés non seulement aux femmes mais également aux hommes.

### La Solution :

La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel pour violation de l'article 46 de la convention collective nationale du travail des personnels des organismes de sécurité sociale.

### La Motivation :

Au visa de l'article 46 de la convention collective des personnels de sécurité sociale, la Haute juridiction considère que l'octroi de congés supplémentaires « a pour objet d'attribuer un congé supplémentaire de maternité à l'expiration du congé légal de maternité (...) et  **vise ainsi à la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant** au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement ». Ainsi pour la Cour de cassation, le rapport particulier entre la femme et son enfant<sup>3</sup> semble primer sur le droit à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

La Cour d'appel de Lyon se place sur le terrain de la présence d'un parent alors que la Cour de cassation se place sur le lien maternel, pour lequel la jurisprudence de la cour européenne valide les avantages spécifiques accordées aux mères<sup>4</sup>.

Avec cette jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation semble opérer un changement de paradigme quant à la notion d'égalité de traitement. Plus que des mesures correctrices, elle prend en compte la particularité des femmes notamment au niveau physiologique, pour justifier des mesures dont seules ces dernières peuvent bénéficier. A ce titre il est possible de rapprocher cette décision de la jurisprudence considérant le fait d'accorder un congé supplémentaire aux femmes pour la journée nationale de la femme n'est pas discriminatoire<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Article 3-1 de la Convention Internationale des droits de l'enfant « l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale »

<sup>4</sup> CJCE 12 juillet 1984, Hoffmann, REC.p. 3047.

<sup>5</sup> Cass. Soc. 12 juillet 2017, n°15-26.262 PBRI.