



Union fédérale SUD PROTECTION SOCIALE
144 bd de la Villette - 75018 PARIS
Fax 02 35 03 65 27 - portable 06.88.06.73.34
contact@sud-protectionsociale.org

Rouen le 4 octobre 2010

Monsieur Philippe Renard
Directeur UCANSS
18 avenue Leon Gaumont
75980 PARIS CEDEX 20

Monsieur le Directeur,

L'article L3142-1 du Code du travail prévoit que tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence. Celle-ci est de quatre jours pour son mariage.
Le Règlement intérieur type pour l'application de la Convention Collective Nationale de Travail du personnel des organismes de sécurité sociale porte la durée de ce congé à 6 jours ouvrables pour le mariage.

Or, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) recommande à l'Etat de modifier le code du travail afin de permettre aux salariés qui se pacsent de bénéficier du congé accordé aux salariés qui se marient. Ces dispositions peuvent, en effet, contrevenir à l'article L. 1132-1 du code du travail (ancien article L. 122-45), en ce qu'elles instaurent une différence de traitement en raison de la situation de famille.

Dans sa délibération no 2009-336 du 28 septembre 2009, publié au Journal Officiel du 14 mars 2010, la HALDE indique :

"...la restriction du bénéfice de certains avantages sociaux aux seuls couples mariés constitue une discrimination fondée sur la situation de famille.
En effet, si le PACS n'est pas en tous points équivalent au mariage, le collège de la haute autorité relève toutefois qu'en vertu de l'article L. 1132-1 du code du

travail (ancien article L. 122-45), le législateur interdit toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur la situation de famille.

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 »*.

Le droit français ne définit pas la notion de famille. Quant au code du travail, il 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 1er et 3e degré, du statut de conjoint ou de concubin.

Dès lors, en réservant quatre 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 seul critère de la situation de famille.

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 »*.

La haute autorité relève d'ailleurs que des accords d'entreprise interviennent déjà afin d'assimiler les avantages sociaux dont bénéficient les couples mariés aux couples ayant conclu un pacte de solidarité civile"

En conséquence, à l'heure où nombres d'organismes de Sécurité Sociale s'engagent dans des plans diversité de lutte contre les discriminations, nous vous demandons de prendre toutes les mesures pour étendre aux salariés pacsés les avantages prévus pour les salariés mariés, notamment le congé de 6 jours prévu au règlement intérieur type.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Alain Caillot

Secrétaire National