



FO obtient le maintien du repos compensateur fête des mères et des pères

La note insérée à l'article 14 du manuel de gestion sur les jours fériés prévoit que les salariés parents d'enfants de moins de 16 ans bénéficient d'un repos compensateur ou du paiement majoré des heures effectuées le dimanche de la fête des mères et des pères lorsqu'ils ont du travailler lesdits jours.

Fin novembre, la direction a présenté un projet de modification de cette note aboutissant à la suppression pure et simple de cet acquis social.

Cette suppression était fondée, selon la direction, sur les articles L.1132-1 et L1133-1 du code du travail qui n'autorisent les discriminations, notamment résultant de la situation de famille, que si elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Cette notion « d'exigence professionnelle essentielle et déterminante » se rapporte à la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice.

La direction estimait donc que l'attribution d'une compensation pour le travail le jour de la fête des mères et des pères aux salariés parents instaurait une distinction fondée sur la situation familiale, qui ne pouvait donc être justifiée par des raisons tirées par l'activité professionnelle et qu'il s'agissait donc d'une discrimination vis à vis des salariés n'ayant pas d'enfant.

Les organisations syndicales ont statutairement 15 jours pour contester les projets de modification des notes du manuel de gestion.

Le statut du personnel, le manuel de gestion, les accords d'entreprise accordent un certain nombre d'acquis aux salariés en raison de leur situation familiale tout comme c'est le cas dans de nombreuses conventions collectives, accords d'entreprises et notamment des statuts de la fonction publique et des entreprises publiques :

congés spéciaux (mariage enfant par exemple), SUFA, COFA, le congés parental ou le temps partiel choisi jusqu'au 6 ans des enfants, journées d'absences « soins enfants malades », demi-journée d'absence rentrée scolaire, le congés maternité ou de paternité ; mais également les activités offertes par le CE pour les enfants (centre aéré, colonie, spectacle et cadeau de Noël), les chèques emploi service universel pour le soutien parascolaire ou la garde des enfants...

FO a donc contesté ce projet de note qui était le point de départ de la disparition de tous les acquis des salariés liés à leur situation familiale. Enfin, il n'existe aucune jurisprudence ni au niveau national qu'europpéen, condamnant des entreprises pour discrimination lorsque des avantages particuliers étaient octroyés au regard de la situation familiale.

La direction a donc répondu favorablement à notre demande de maintien de cet acquis. Grâce à la vigilance de FO, les salariés père ou mère de famille ayant dû travailler le jour de leur fête continueront à bénéficier du repos compensateur ou de la majoration.

Roissy, le 19 janvier 2012