



Journée internationale des droits des femmes et demi-journée de congé

arrêt du 12 juillet 2017

Par accord d'entreprise, il est possible de réserver aux salariés de sexe féminin une demi-journée de congé à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes

Les faits

Une entreprise accorde, par accord collectif, une demi-journée de congé supplémentaire à ses seuls salariés de sexe féminin, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. Un salarié de sexe masculin appartenant à cette entreprise conteste la mesure, invoquant une inégalité de traitement.

La question posée à la Cour de cassation

Une entreprise peut-elle réserver à ses seuls salariés de sexe féminin une demi-journée de congé supplémentaire à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes ?

La réponse de la Cour de cassation

En droit du travail, toute discrimination en raison du sexe est prohibée. Toutefois, pour assurer une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes :

- le code du travail permet, dans le cadre d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les sexes, que des mesures soient prises au seul bénéfice des femmes dans le but de remédier aux inégalités de fait qui affectent leurs chances ;
- le droit de l'Union européenne (traité d'Amsterdam) permet d'accorder aux femmes des avantages spécifiques afin de prévenir ou compenser des inégalités dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

La journée des Nations unies pour les droits des femmes se tient le 8 mars de chaque année. Cette date est l'occasion, par toute manifestation, de revendiquer l'égalité entre les sexes et d'éveiller les consciences, notamment, quant à la nécessité d'améliorer la place des femmes dans le monde de l'entreprise.

Il est donc possible, par accord collectif, de faire bénéficier aux seuls salariés de sexe féminin d'une demi-journée de congé supplémentaire, le 8 mars, l'écho généré par une journée de mobilisation internationale permettant une mise en lumière particulièrement forte des inégalités de fait qui pénalisent encore spécifiquement les femmes dans le milieu professionnel.