

// le dossier pratique

Les droits sociaux des pacsés

Selon les statistiques de l'Insee, chaque année, près de 200 000 personnes, dont bon nombre sont des salariés, choisissent de se pacser. Impossible donc pour les employeurs d'ignorer ce statut, d'autant que celui-ci a été pris en compte par le Code du travail, le Code de la sécurité sociale et par de nombreux accords collectifs. Le point sur les principaux droits des salariés pacsés et sur les effets du Pacs en matière de protection sociale.

1 Pacs et droit du travail**DROITS À CONGÉS****► Congés payés annuels**

L'**ordre des départs** en congés est en principe fixé par l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par la convention ou l'accord de branche (*C. trav., art. L. 3141-15*). Si l'accord collectif ne comporte pas de disposition sur le sujet, c'est l'employeur qui définit l'ordre des départs, après avis du comité social et économique (CSE), en tenant compte de différents **critères**, dont « la situation de famille des bénéficiaires, notamment les **possibilités de congé**, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du **partenaire** lié par un **pacte civil** de solidarité » (*C. trav., art. L. 3141-16*).

Par ailleurs, comme les conjoints, les partenaires liés par un Pacs **travaillant** dans une **même entreprise** ont droit à un **congé simultané** (*C. trav., art. L. 3141-14; v. aussi: C. trav., art. L. 7213-3 pour les congés payés des concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation*). L'employeur ne peut s'opposer à la prise de congés simultanée par deux salariés pacsés en invoquant un motif tiré des nécessités de l'entreprise. Un tel motif est en effet inopérant, a précisé la Cour de cassation (*Cass. soc., 26 février 2013, n° 11-26.934 F-D*).

► Congés pour événements familiaux

Le salarié a droit, sur justificatif, à un congé (*C. trav., art. L. 3142-1, qui est d'ordre public*):

- pour la **conclusion** d'un Pacs;
- en cas de **décès** du conjoint ou du **partenaire** lié par un Pacs.

La durée minimale de ces congés est celle prévue pour les salariés, à savoir (*C. trav., art. L. 3142-5*):

– **quatre jours** pour la **conclusion** d'un Pacs;

– **trois jours** en cas de **décès** du conjoint ou du **partenaire** lié par un Pacs.

Une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une durée plus élevée, mais pas moindre (*C. trav., art. L. 3142-4*).

La conclusion d'un **Pacs d'un enfant** n'ouvre pas droit à congé (alors que le mariage d'un enfant donne droit à au moins un jour de congé). De même, si le **décès du beau-père** ou de la belle-mère du salarié lui donne droit à au moins trois jours de congé, rien n'est prévu en cas de décès des parents du partenaire de Pacs.

► Congé de paternité

Le salarié pacsé a bien sûr droit au congé paternité à l'occasion de la **naissance de son enfant**. Mais il peut aussi en bénéficier même s'il n'existe **pas de lien de filiation juridique** entre l'enfant et lui. En effet, selon l'article L. 1225-35 du Code du travail, le bénéfice du congé de paternité est ouvert, le cas échéant, à la personne salariée **liée à la mère par un Pacs** ou vivant maritalement avec elle. Ce congé est d'une durée de 11 jours consécutifs pour une naissance et de 18 jours en cas de naissance multiple.

► Autorisation d'absence pour examens médicaux dans le cadre de la grossesse et de la PMA

La personne salariée liée par un Pacs à une femme **enceinte** ou bénéficiant d'une **assistance médicale à la procréation** (PMA) bénéficie d'autorisation d'absence pour se rendre à **trois des examens médicaux** obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, ou à **trois des actes médi-**

caux nécessaires pour chaque protocole du parcours de PMA. Ces absences sont assimilées à du **travail effectif** (*C. trav., art. L. 1225-16*).

▣ Congé de paternité pour hospitalisation d'un nouveau-né

Depuis le 1^{er} juillet 2019, il existe un congé pour hospitalisation de l'enfant à la naissance. La **personne liée à la mère par un Pacs**, père ou non du nouveau-né, peut demander à en bénéficier. Il s'agit d'un **congé de 30 jours non fractionnable**, à prendre **dans les quatre mois** suivant l'**hospitalisation** du bébé (*C. trav., art. L. 1225-35*). Celui-ci n'est accordé que lorsque l'hospitalisation est concomitante à la naissance. Autrement dit, l'enfant « ne doit pas être sorti vers son domicile » avant son hospitalisation.

Les services de soin où l'enfant doit être pris en charge pour ouvrir droit à ce congé spécial sont :

- les unités de néonatalogie ;
- les unités de réanimation néonatale ;
- les unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ;
- les unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

Le partenaire de la mère est **indemnisé** par la Sécurité sociale dans les mêmes conditions que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (*C. trav., art. L. 1225-8-1*).

▣ Congé de proche aidant

En vertu de l'article L. 3142-16 du Code du travail, tout salarié a droit à un congé de proche aidant, rémunéré, **lorsque son partenaire de Pacs présente un handicap ou une perte d'autonomie** d'une particulière gravité. Il en va de même s'il s'agit de l'ascendant, du descendant ou du collatéral jusqu'au quatrième degré de son partenaire. Le congé ne peut, renouvellement compris, dépasser une durée d'un an pour l'ensemble de la carrière (*C. trav., art. L. 3142-19*). Le salarié peut être indemnisé au cours de son congé, pour un maximum de 66 jours sur l'ensemble de sa carrière (*CSS, art. L. 168-9*).

À NOTER La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a supprimé la condition d'ancienneté d'une année pour bénéficier du congé de proche aidant et ajouté son indemnisation.

PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Le Code du travail prend en compte le Pacs, de manière équivalente au mariage, en matière de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. En effet, l'article R. 3324-22 du Code du travail prévoit la possibilité pour le bénéficiaire qui n'a pas opté pour la disponibilité immédiate des sommes dues au titre de ses droits à faire néanmoins **liquider ses droits avant l'expiration** des délais fixés par la loi en cas de :

- la **conclusion d'un Pacs** ;
- la **dissolution d'un Pacs** lorsqu'il est assorti d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- l'**invalidité** de son **partenaire** lié par un **Pacs**, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- le **décès** de son **partenaire de Pacs** ;
- l'affectation des sommes épargnées à la **création ou reprise d'une entreprise** industrielle, commerciale, artisanale ou agricole par son **partenaire de Pacs**.

PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF

L'article R. 3334-4 du Code du travail et l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier listent les cas permettant de **liquider exceptionnellement avant le départ à la retraite**, les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou des nouveaux produits d'épargne retraite issus de la loi « Pacte » du 22 mai 2019 (*v. l'actualité n° 17866 du 26 juillet 2019*).

Parmi ces cas, figurent :

- l'**invalidité** du **partenaire** lié par un **Pacs** ;
- le **décès** du **partenaire** lié par un **Pacs**.

PROCÉDURE PRUD'HOMALE

Devant la juridiction prud'homale, les parties peuvent être **assistées ou représentées** par la personne liée à elles par un **Pacs** (*C. trav., art. R. 1453-2*).

Il faut aussi savoir qu'un **conseiller prud'homme** peut être **récusé** lorsqu'il est lié par un **Pacs** à l'une des parties (*C. trav., art. L. 1457-1*).

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Pour les élections des membres du **comité social et économique**, sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'**exception** notamment du **partenaire de Pacs de l'employeur** (*C. trav., art. L. 2314-19*).

PRESTATIONS SERVIES PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE OU L'EMPLOYEUR

Au titre de leurs activités sociales et culturelles, les comités sociaux et économiques peuvent distribuer aux salariés des **bons d'achat non soumis à cotisations sociales** en fonction de certaines circonstances.

Ces bons doivent notamment être attribués et être **utilisés à l'occasion d'un événement touchant les salariés**.

Le Pacs est considéré comme tel, au même titre que le mariage (*v. Légis. soc. -Sécu., cotis.- n° 235/2012 du 14 décembre 2012*).

Par ailleurs, les entreprises peuvent distribuer des **chèques-vacances**, dont peuvent bénéficier les partenaires de Pacs des salariés (*C. tourisme, art. L. 411-1*).

2 Pacs et protection sociale

DISPOSITIONS COMMUNES

En matière de protection sociale, beaucoup de droits accordés aux époux mariés ont été étendus aux pacsés, la principale **exception** concernant les **pensions de réversion**, qui ne leur sont toujours pas octroyées.

Pour les **prestations sous condition de ressources**, l'**ensemble des revenus du couple** lié par un **Pacs** est pris en compte (*CSS, art. R. 553-2 et R. 755-0-1*). Ainsi, lorsqu'un salarié est lié par un pacte civil de solidarité, et non séparé, il peut prétendre à l'allocation aux adultes handicapés (AAH) lorsque ses ressources ajoutées à celles de son partenaire ne dépassent pas 12 fois le montant de l'allocation majorée de 81 % (*CSS, art. D. 821-2*), soit 19 548 € au 1^{er} avril 2019. Le plafond de ressource

pour percevoir l'**allocation supplémentaire d'invalidité** (CSS, art. L. 815-24-1) et l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) (CSS, art. L. 815-9) prend également en compte les revenus professionnels de l'intéressé ainsi que celui du partenaire de Pacs.

MALADIE MATERNITÉ ET PATERNITÉ

Les personnes qui ne sont **pas affiliées à titre professionnel** peuvent demander à être gérées, pour la prise en charge de leurs **frais de santé** en cas de **maladie** ou de **maternité**, par l'organisme dont relève la personne à laquelle elles sont liées par un **Pacs** (CSS, art. L. 160-17). La notion d'ayant droit ayant été supprimée dans le cadre de l'institution de la protection universelle maladie (Puma), le changement de situation personnelle résultant notamment d'une **rupture du Pacs** n'a pas d'incidence sur le rattachement de la personne au régime de son ancien partenaire (CSS, art. D. 160-17). Par ailleurs, en cas de **décès de la mère** pendant son congé maternité, la personne liée à elle par un **Pacs** bénéficie, en vertu de l'article L. 331-6 du Code de la sécurité sociale, de l'**indemnité journalière maternité**, à la condition de cesser toute activité pendant la durée de l'indemnisation. Pour bénéficier de l'indemnité journalière de maternité, la personne doit adresser une demande à l'organisme de sécurité sociale dont elle relève (CSS, art. D. 331-5).

De la même façon que pour le **congé de paternité**, la personne liée à la mère par un Pacs peut obtenir l'**indemnisation** de son **congé de paternité** pour une durée de 11 jours en cas de naissance unique et de 18 jours en cas de naissance multiple. Elle peut également dans le cadre du **congé pour hospitalisation** d'un nouveau-né, être indemnisé pendant toute la durée de l'hospitalisation dans la limite de 30 jours (CSS, art. L. 331-8).

À NOTER Un arrêté du 3 mai 2013 énumère les pièces justificatives que l'assuré doit adresser à l'organisme de sécurité sociale dont il relève pour bénéficier de l'indemnisation de son congé de paternité ou d'accueil de l'enfant. S'il n'est pas le père de l'enfant mais le partenaire pacsé de la mère, il devra fournir non seulement une pièce justifiant de la naissance de l'enfant, mais aussi une pièce attestant de son lien avec la mère de l'enfant, c'est-à-dire la copie du Pacs (Arr. du 3 mai 2013, JO 23 mai, NOR:AFSS1311619A).

PRESTATIONS FAMILIALES

Les personnes liées par un Pacs peuvent prétendre aux différentes **prestations familiales** et aux prestations **assimilées** dans les mêmes conditions que les concubins (CSS, art. R. 553-2). De même, pour les **aides au logement** les dispositions relatives à la résidence principale ou qui comportent la prise en compte des ressources s'appliquent dans les mêmes conditions au conjoint, au partenaire lié par un Pacs et au concubin (CSS, art. D. 542-8). La conclusion du Pacs fait perdre à l'assuré le bénéfice de l'**allocation de soutien familial** (CSS, art. L. 523-2) et, sous certaines conditions, du **RSA** (si l'assuré y avait droit au titre de parent isolé) (CASF, art. L. 262-9).

ASSURANCE CHÔMAGE

Les salariés **démisionnaires** pour un **motif reconnu légitime** bénéficient des allocations d'assurance chômage.

QUID DES AVANTAGES CONVENTIONNELS ?

La crainte d'être sanctionnés pour **discriminations directes et indirectes** fondées sur les orientations sexuelles ou la situation de famille ont incité nombre de partenaires sociaux à étendre aux pacsés le bénéfice des dispositions conventionnelles instituant des avantages en cas de mariage. Il est vrai que, dans un arrêt du 23 mai 2012, la Cour de cassation avait estimé que constituait une discrimination indirecte le fait de réserver un avantage en matière de rémunération et de conditions de travail aux personnes mariées, ce qui excluait nécessairement, à l'époque de l'arrêt, les partenaires de même sexe ayant conclu un Pacs (n° 10-18.341 FS-PB; v. l'actualité n° 16111 du 31 mai 2012). La Cour de cassation avait toutefois interrogé la CJUE, dans le cadre d'une question préjudicielle, sur la possibilité de permettre cette différence de traitement par un objectif légitime. Dans un arrêt du 12 décembre 2013 (v. l'actualité n° 16940 du 18 décembre 2013), la CJUE s'était déclarée favorable à l'extension aux pacsés des avantages conventionnels liés au mariage, dès lors que celui-ci est interdit pour les couples homosexuels. Or, le mariage entre personnes de même sexe étant autorisé depuis la loi du 17 mai 2013, la décision de la CJUE voit sa portée limitée aux demandes d'avantages conventionnels correspondant à des Pacs conclus antérieurement à cette loi.

Tel est notamment le cas du salarié qui quitte son emploi en raison de la **conclusion d'un Pacs** entraînant un **changement de lieu de résidence**, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de démission ou de la fin du contrat et la conclusion du Pacs, et ce quel que soit l'ordre dans lequel sont survenus ces événements. De même, est reconnue comme légitime la démission qui fait suite à un changement de résidence du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint (la qualité de conjoint visant les personnes mariées, pacsées ou vivant en concubinage) qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié (D. n° 2019-797 du 26 juillet 2019, Annexe A, art. 2 § 2, d)).

RENTE D'AT-MP

Les conditions d'attribution, de calcul et de retrait des rentes d'AT-MP aux partenaires liés par un Pacs sont les mêmes que celles des conjoints.

À NOTER Les conditions d'attribution des rentes AT-MP aux conjoints, partenaires liés par un Pacs ou concubins ont progressivement été harmonisées, sous l'impulsion des LFSS pour 2012, 2013 et 2014. Le décret n° 2015-653 a parachevé ces évolutions.

PENSION DE RÉVERSION ET CAPITAL DÉCÈS

La **pension de réversion** ou, à défaut, l'**allocation de veuvage** dont bénéficie le conjoint marié survivant d'un assuré social n'est **pas octroyée** au partenaire de Pacs. Les pacsés ont cependant quelques droits en cas de décès de leur partenaire. Ainsi, ils peuvent se voir attribuer le **capital-décès** versé par l'assurance décès aux personnes qui étaient, au jour du décès, à la charge effective, totale et permanente de l'assuré défunt (CSS, art. L. 361-4 et R. 361-3). Cette possibilité est également ouverte au partenaire lié par un Pacs à un **fonctionnaire** d'État,

hospitalier ou territorial décédé (CSS, art. D. 712-20 et Décret n° 2007-450 du 25 mars 2007).

Inversement, la conclusion d'un Pacs fait perdre à l'assuré le bénéfice de l'allocation de **veuvage** (CSS, art. L. 356-3).

À NOTER Le Défenseur des droits a toujours considéré discriminatoire le fait de priver les pacsés des droits à pension de réversion, recommandant aux pouvoirs publics d'initier une réforme législative pour y remédier (Délib. Halde, n° 2008-107, 19 mai 2008). Le Conseil constitutionnel, dans une QPC du 29 juillet 2011 à l'inverse a déclaré conforme à la Constitution l'article L. 39 du Code

des pensions civiles et militaires de retraite qui prévoit que seules les années de mariage sont prises en compte pour attribuer le bénéfice d'une pension de réversion au conjoint survivant d'un fonctionnaire, excluant ainsi du bénéfice de cette pension les personnes ayant vécu au sein d'un couple non marié (concubins ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité). Dans le cadre des concertations menées par Jean Paul Delevoye pour la création d'un régime universel de retraite, cette possibilité a été évoquée mais n'a finalement pas été retenue, le projet de loi instituant un régime universel maintient le bénéfice la réversion aux seuls couples mariés et divorcés.