

Paris,
le lundi 8 juillet 2013

Émetteur : Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

Objet : Conséquences de la loi relative au « mariage pour tous » et ouverture du congé paternité au conjoint de la mère

Madame, Monsieur le Directeur,
Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

La loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux personnes de même sexe entraîne des conséquences s'agissant des congés pour événements familiaux, les conjoints de même sexe devant bénéficier des mêmes droits que les autres.

Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2013, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à la personne vivant avec la mère, même si celle-ci n'est pas le père de l'enfant.

La loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 a ouvert le mariage aux personnes de même sexe. L'objet de la présente circulaire est de faire le point sur les conséquences de cette loi en matière de droit du travail. A cette occasion, je vous rappelle également que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 a étendu le bénéfice du congé de paternité au conjoint de la mère, même s'il ne s'agit pas du père de l'enfant.

1. Ouverture du mariage et du droit à l'adoption aux personnes de même sexe

La loi ouvrant le mariage aux couples homosexuels entraîne des conséquences sur les droits sociaux, principalement s'agissant des congés pour événements familiaux du chapitre XIV du Règlement Intérieur Type.

Il s'agit :

- du congé de 6 jours pour mariage. Ce congé avait été étendu au PACS par le protocole d'accord du 21 mars 2011 relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles. Ce texte rappelle que « en cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir de deuxième ouverture de droit ». Ainsi, si un couple a déjà bénéficié du congé de 6 jours à l'occasion de son PACS, il ne peut y prétendre à nouveau à l'occasion de son mariage.
- du congé de 3 jours pour décès du conjoint. Là encore, ce congé avait été étendu au concubin et au partenaire de PACS par l'accord du 21 mars 2011 précité.

Rappelons également que s'il ressort du chapitre XIV du Règlement Intérieur Type que les congés de courte durée sont attribués lorsque l'événement concerne la famille proprement dite de l'agent, il est

admis que lorsque l'événement touche la famille du conjoint, concubin ou du partenaire de PACS, ces congés sont également dus.

La loi adapte par ailleurs les dispositions légales relatives à l'adoption pour en faire bénéficier pleinement les couples de personnes de même sexe. Ceux-ci peuvent donc bénéficier du congé de 3 jours de naissance ou d'adoption et du congé d'adoption de 10 semaines.

Enfin, l'article 13 de la loi prévoit que « le mariage et la filiation adoptive emportent les mêmes effets, droits et obligations reconnus par la loi (...) que les époux ou les parents soient de sexe différents ou de même sexe ». Ainsi, l'ensemble des dispositifs conventionnels qui seraient ouverts aux couples mariés de sexe différents doivent être étendus aux couples de même sexe.

2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité est devenu, depuis le 1er janvier 2013, le « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Ce congé de 11 jours (porté à 18 jours en cas de naissances multiples) est désormais ouvert au conjoint marié, partenaire de PACS ou concubin vivant avec la mère, même s'il ne s'agit pas du père de l'enfant. Ce congé pourra donc bénéficier à la compagne de la mère s'agissant des couples homosexuels.

Il convient de préciser que si le salarié demandant le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas le père, il devra justifier de son lien avec la mère. En la matière, il est possible de s'inspirer d'un arrêté du 3 mai 2013 fixant les justificatifs à fournir pour bénéficier des prestations de Sécurité sociale associées. Il s'agit :

- Soit d'un extrait d'acte de mariage ;
- Soit de la copie du pacte civil de solidarité ;
- Soit d'un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, d'une attestation sur l'honneur de vie maritale co-signée par la mère de l'enfant.

3. Synthèse

Type de congé	Bénéficiaire	Durée
Congé pour mariage ou union par Pacs	Tout salarié se mariant ou s'unissant par Pacs quel que soit le sexe du conjoint.	6 jours ouvrables. (Chapitre XIV du Règlement intérieur type)
Congé pour décès du conjoint	Tout salarié dont le conjoint marié, le concubin ou le partenaire de Pacs, quel que soit son sexe, décède.	3 jours ouvrables. (Chapitre XIV du Règlement intérieur type)
Congé pour la naissance ou l'arrivée d'un enfant au foyer	Tout salarié pour lequel une naissance est survenue à son foyer ou à qui un enfant a été confié en vue de son adoption.	3 jours. (Article L. 3142-1 du Code du travail)
Congé d'adoption	Tout salarié à qui un enfant a été confié en vue de son adoption.	Adoption simple : 10 semaines Adoption portant à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge : 18 semaines Adoptions multiples : 22 semaines (Article L. 1225-37 du Code du travail)
Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant	Tout salarié père ou conjoint marié, concubin ou partenaire de Pacs de la mère.	11 jours portés à 18 jours en cas de naissances multiples. (Article L. 1225-35 du Code du travail)

Pour plus de précisions sur ces congés, je vous invite à vous reporter au guide eGap disponible sur le portail extranet de l'Ucanss, dans l'espace Ressources Humaines.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de ma considération distinguée.



Didier Malric
Directeur

