

SOMMAIRE :

- Jurisprudence : les salariés pacsés ont droit aux mêmes avantages que les salariés mariés
- Modification du certificat de travail

Jurisprudence – Egalité des salariés pacsés et mariés

Chambre sociale de la Cour de cassation, 9 juillet 2014, n°10-18.341 : Au visa d'une directive européenne et en réponse à une décision rendue par le Cour de Justice de l'Union Européenne, la Cour de cassation a considéré que les salariés qui concluaient un PACS avec un partenaire de même sexe se trouvaient, avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, dans une situation identique, au regard des avantages en cause, à celle des salariés contractant un mariage.

Par conséquent, **en réservant des avantages (prime et/ou congés supplémentaires) aux seuls salariés mariés, une convention collective instaure une discrimination directement fondée sur l'orientation sexuelle et non sur une différence de statut résultant de l'état civil.**

Actualité - Modification du certificat de travail

Depuis le 1^{er} juin 2014, tous les salariés couverts collectivement dans leur entreprise par une complémentaire santé et/ou prévoyance, et qui se retrouvent au chômage, **doivent pouvoir bénéficier du maintien à titre gratuit des droits au remboursement de soins prévus par ce contrat, pendant 12 mois maximum, et dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail** ou des derniers contrats lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Les **garanties maintenues sont identiques à celles en vigueur dans l'entreprise** et sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui en bénéficiaient effectivement à la date de la cessation du contrat de travail.

Par ailleurs, la **loi impose aux employeurs** concernés par ce nouveau dispositif de **signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail** (article L911-8 du Code de la sécurité sociale). L'employeur doit également **informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail** du salarié concerné.

L'extension de la portabilité concernera alors aussi les garanties « prévoyance » (décès, incapacité de travail et invalidité), à compter du 1^{er} juin 2015. Une nouvelle modification sera donc à réaliser, afin d'informer le salarié sur la portabilité au titre des remboursements des autres garanties prévoyance, outre les frais de santé.

N.B : Pour davantage de renseignements ou l'accès aux notes d'information détaillées, n'hésitez pas à contacter le cabinet !