

Les jours de congés pour un PACS

Description

Depuis la loi du 6 août 2014, [l'article L3142-1 du Code du travail](#) est venue aligner les droits aux congés des couples pacsés à ceux des couples mariés.

Ainsi, les couples pacsés ont eux aussi droit à des jours de congés pour la conclusion de leur [PACS](#), mais également pour des évènements familiaux liés au PACS déjà conclu.

Ces jours de congés doivent être pris dans la période de l'évènement et son rémunérés. Par ailleurs, aucune condition d'ancienneté du salarié n'est exigée par la loi.

[Modèle De Pacs](#)

Quelles sont les règles de droit relatives aux jours de congés pour PACS ?

Les dispositions générales

Le nouvel article L3142-1 du Code du travail, modifié par une loi du 14 Décembre 2020 entrée en vigueur le 1er Juillet 2021, dispose :

“Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

- 1° Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Pour le mariage d'un enfant ;
- 3° Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ;
- 3° bis Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 4° Pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

5° Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.”

Ces dispositions étant **d'ordre public**, l'employeur ne peut y déroger. Toutefois, le salarié ne peut pas bénéficier de ces congés exceptionnels s'il est déjà en congés à la période de l'évènement. Ces congés ne se cumulent pas aux vacances.

Bon à savoir : Le PACS et le mariage étant deux évènements distincts, chacun donne droit à un congé spécifique. Ainsi, un salarié ayant bénéficié d'un congé pour PACS, peut tout à fait bénéficier d'un congé pour mariage s'il se marie par la suite.

Les jours de congés pour la conclusion du PACS

La demande de congé par un seul salarié

Chaque salarié bénéficie, **sans condition d'ancienneté**, d'un droit à congé à l'occasion de la conclusion d'un PACS avec son partenaire.

L'article [L3142-4 du code du travail](#) que la durée de ce congé spécifique est fixée à **4 jours ouvrables**.

Toutefois, cette durée légale est une **durée minimale**. En effet, rien n'empêche qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise, ou une convention ou un accord de branche prévoit une dérogation plus favorable au salarié. Une telle convention ou un tel accord collectif peut même ajouter des motifs de congés supplémentaires à ceux prévus par la loi.

Attention : Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche ne peut en aucun cas interdire la prise des congés pour PACS ou imposer une durée inférieure à la durée légale.

Bien qu'il y ait une [différence entre le mariage et le PACS](#), les droits relatifs aux congés payés ont été harmoniser dans les deux situations. L'employeur ne peut donc pas favoriser un salarié marié par rapport à un salarié pacsé.

Le salarié doit effectuer une demande de congé auprès de son employeur. Par ailleurs, les jours choisis doivent impérativement se placer **dans la période** dans laquelle l'évènement se produit. Il devra également justifier de ce congé par la remise d'une copie de la [convention de PACS](#).

Pour finir, il ne peut y avoir aucune réduction ou suppression de rémunération du salarié dans le cadre d'un congé pour PACS. La loi prévoit explicitement que ces jours

de congés sont assimilés à des **journées de travail effectif** pour la détermination de la durée de congé annuel du salarié concerné.

La demande de congés simultanés des partenaires liés par le PACS

La [conclusion d'un PACS](#) donne droit aux congés simultanés pour le salarié. Dès lors, si les futures partenaires de PACS sont **salariés de la même entreprise**, alors leur employeur devra tenir compte de leur situation familiale au moment de la fixation des congés payés.

Dans ce cas de figure, **l'employeur est dans l'obligation d'accorder** des congés simultanés. [L'article L3141-14 du code du travail](#) énonce explicitement ce droit aux congés simultanés.

En revanche, si au contraire les partenaires ne sont pas salariés de la même entreprise, l'employeur devra prendre en compte leur situation familiale mais ne sera pas dans l'obligation d'accepter une demande de congés simultanés.

Zoom : Si vous souhaitez conclure un PACS avec votre partenaire de vie, vous avez la possibilité de signer une convention-type de PACS ou de rédiger votre propre convention. Dans le cadre de cette seconde option, LegalPlace vous met à disposition un [modèle de convention](#) comportant l'ensemble des mentions obligatoires. Vous n'avez qu'à compléter votre modèle en fonction de vos préférences, puis à enregistrer et imprimer votre contrat. Il ne vous restera plus qu'à le signer !

Quels sont les autres évènements familiaux donnant droit à des congés dans le cadre du PACS ?

La naissance d'un enfant

[L'article L1225-16 du code du travail](#) quant à lui, autorise le salarié lié par un PACS et qui attend un enfant à s'absenter pour **trois examens médicaux obligatoires** maximum.

Là encore, ces absences n'entraînent **aucune diminution de la rémunération** et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Par ailleurs, le droit au congé est également prévu "pour chaque naissance pour le

père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité”.

Le **congé pour naissance** a une durée légale minimale fixée à **3 jours ouvrables**. En outre, cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Bon à savoir : Le congé pour naissance peut être cumulé avec le [congé de paternité](#) et d'accueil de l'enfant mais ne peut pas l'être avec le [congé maternité](#).

Enfin, aucun employeur ne peut [rompre le contrat de travail](#) d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

Attention : Cette protection ne joue pas en cas de [licenciement pour faute](#) grave de l'intéressé ou lorsque l'employeur justifie de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Le décès d'un partenaire, d'un descendant ou d'un ascendant

En cas de [décès de l'un des partenaires](#), le partenaire survivant bénéficie d'un droit à **3 jours de congés**.

Trois jours sont également accordés dans le cadre de la perte du beau-père ou de la belle-mère du salarié (parents du partenaire de PACS).

Pour finir, un congé de **5 jours** est accordé au salarié pour le décès d'un enfant ou **7 jours** ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Comment contester un refus de l'employeur d'accorder des jours congés pour PACS ?

Les dispositions du code du travail prévoient qu'en cas de refus de l'employeur d'accorder un congé prévu dans le cadre du PACS, le salarié peut contester cette décision **devant le Conseil des prud'hommes**.

Le recours auprès du Conseil des prud'hommes se fait par une **procédure accélérée au fonds**. Ainsi, le Conseil statue rapidement sur l'affaire.

À noter : Le Conseil des prud'hommes statue en dernier ressort. Le seul moyen de contester sa décision est de former un pourvoi en cassation.

FAQ

Quand prendre les 4 jours pour PACS ?

Le congé peut être pris par le salarié ayant prévu de conclure un PACS avec son partenaire de vie. Les jours de congés doivent nécessairement être posés dans la période durant laquelle l'évènement se produit.

Quel délai pour poser ses jours de PACS ?

Les textes de loi prévoient que les congés pour PACS doivent être posés dans la *période* de l'évènement. Cette formulation reste assez floue mais dans les faits il faut généralement compter un délai inférieur à 10 jours.

Comment demander un congé pour PACS ?

La demande de congé doit être transmise à l'employeur selon les modalités définies par l'entreprise. Dans tous les cas, le salarié devra également lui transmettre un justificatif à son retour.