

Mariage ou PACS :

l'absence exceptionnelle accordée au salarié est désormais identique

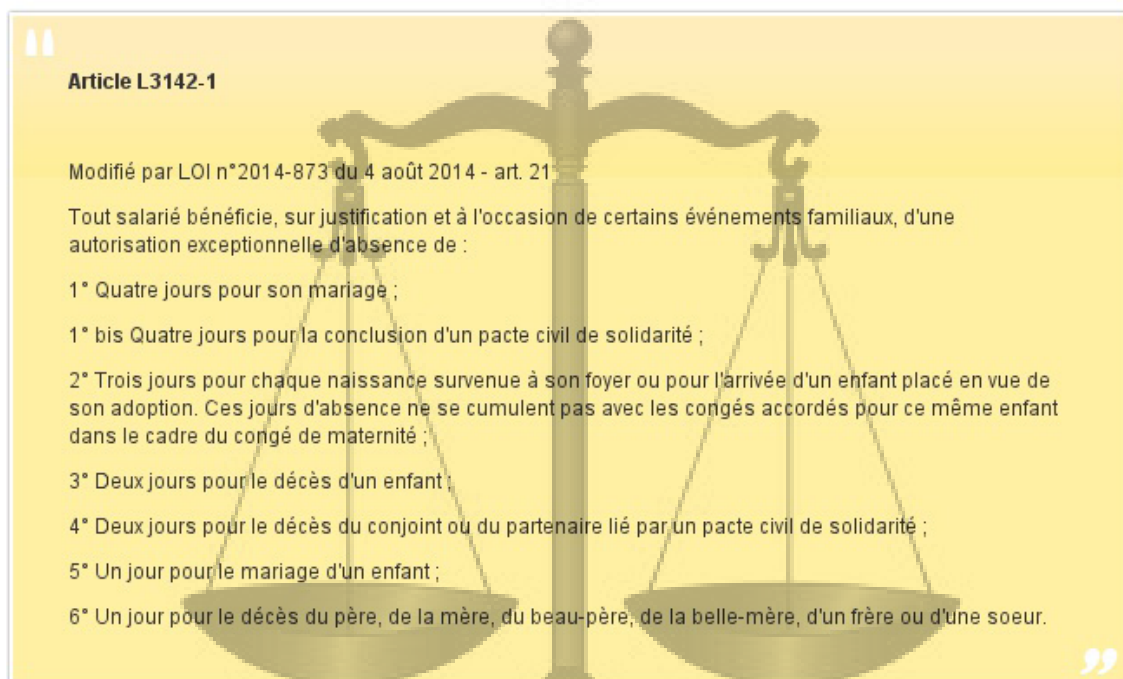
Parmi les nombreuses mesures, figure l'extension de l'absence exceptionnelle à l'occasion de certains événements familiaux, désormais accordée aussi en cas de conclusion d'un PACS.

A l'occasion de certains événements familiaux, tout salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de quelques jours.

Au titre de son mariage, le salarié bénéficie d'une absence de 4 jours.

L'article 21 de la loi ajoute à l'article L 3142-1 un 1°bis, accordant une absence exceptionnelle de 4 jours au salarié lors de la conclusion d'un pacte civil de solidarité.

Depuis le 6 août 2014, lendemain de la publication de la loi au JO, l'article L 3142-1 est désormais proposé dans la nouvelle version suivante :



Article L3142-1

Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 21

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 1° Quatre jours pour son mariage ;
- 1° bis Quatre jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;
- 4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- 6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

Ancienneté et nature du contrat

Ce congé, au titre du mariage, est attribué au salarié peu importe son ancienneté ou la nature de son contrat.

Une absence rémunérée

Toutes les absences exceptionnelles prévues par l'article L 3142-1 précité :

- N'entraînent aucune réduction de la rémunération ;
- Et sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

=> Suite à une question posée par un parlementaire, il a été confirmé que cette absence exceptionnelle était aussi accordée en cas de « remariage » du salarié concerné.

=> Toujours dans le cadre des réponses à des parlementaires, il a été confirmé que sans précision du code du travail, les 4 jours s'entendaient dans le sens « jours ouvrables » ou les jours habituellement travaillés par le salarié dans l'entreprise (nota : la question concernait le congé de naissance mais il convient selon nous d'étendre cette position à tous les événements familiaux); (Réponse Morisset n°27388, JO 7/08/1995 AN question p 3476).

=> Comme cela est le cas pour tous les événements familiaux, la Cour de cassation considère que l'absence au titre du mariage doit être utilisée au moment du mariage, mais pas obligatoirement le jour même, les juges de la Cour de cassation évoquent la notion de « période raisonnable ». (Réponse Dhinnin n°44412, JO 3/02/1977, AN question p.589).

=> Même si le code du travail est muet à ce sujet, seul le mariage civil est pris en compte, compte tenu du fait que le salarié est dans l'obligation de fournir une copie de l'acte de mariage, ce qui exclut le mariage religieux, pour lequel ce document n'est pas rédigé. (Cour de cassation du 16/12/1998 pourvoi 96-43323).

Source : LEGISOCIAL Edition n°153 du 19 août 2014