

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Les salariés liés par un PACS ont le droit de prendre leur congé en même temps

L'affaire concerne un salarié engagé le 17 janvier 2002 par une société d'exploitation cinématographique, en qualité d'opérateur hautement qualifié. En dernier lieu, ce salarié exerçait les fonctions d'opérateur chef d'équipe. ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Les périodes légales
- La fixation des congés payés
- Information auprès des salariés

## Contexte de l'affaire

L'affaire concerne un salarié engagé le 17 janvier 2002 par une société d'exploitation cinématographique, en qualité d'opérateur hautement qualifié.

En dernier lieu, ce salarié exerçait les fonctions d'opérateur chef d'équipe.

Après avoir fait l'objet de 3 avertissements, les 15 mai 2007, 31 décembre 2007 et 17 décembre 2008, il est licencié pour faute grave le 30 avril 2009.

Il saisit la juridiction prud'homale pour contester ces sanctions, demande le versement de diverses indemnités et précise que son employeur lui a refusé de prendre ses congés payés avec la personne liée à lui par un PACS et travaillant dans la même entreprise.

La Cour de cassation, dans cette affaire, confirme l'arrêt de la cour d'appel.

Les juges rappellent en effet que les partenaires liés par un PACS et travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le motif invoqué par l'employeur « les nécessités de l'entreprise » était inopérant.

### Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que l'article L. 3141-15 du code du travail disposant que les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané, la cour d'appel a exactement décidé que le motif avancé par l'employeur pour justifier son refus d'accorder au salarié un congé simultané avec celui de sa partenaire était inopérant ;

Cour de cassation du 26 février 2013, pourvoi n°11-26934

Profitons de cette affaire pour rappeler quelques règles importantes concernant la fixation et la prise des congés payés.

## Les périodes légales

### La période de référence

En matière de congés payés, est évoquée la période de référence, c'est-à-dire la période pendant laquelle le salarié fait l'acquisition de ses congés payés.

C'est d'ailleurs au terme de cette période que le droit aux congés payés est évalué.

La période de référence légale va du 1<sup>er</sup> juin N au 31 mai N+1.

#### Article L3141-11

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Un décret en Conseil d'État fixe le début de la période de référence mentionnée à l'article L. 3141-3.

Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2.

### La période estivale

Elle correspond à la période 1<sup>er</sup> mai N+1 au 31 octobre N+1, pour une période de référence du 1<sup>er</sup> juin N au 31 mai N+1.

#### Article L3141-13

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

En application du code du travail, le salarié doit utiliser au minimum 12 jours ouvrables consécutifs au cours de la période estivale.

Pendant cette même période, le salarié ne peut utiliser plus de 24 jours ouvrables (sauf dérogations possibles pour des salariés étrangers ou issus des DOM-TOM).

#### Article L3141-17

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

#### Article L3141-18

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au

moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

### La 5<sup>ème</sup> semaine

Elle correspond à la prise du solde des congés payés.

Elle s'étend du 1<sup>er</sup> novembre N+1 au 30 avril N+2 (parfois selon des dispositions conventionnelles 31 mai N+2), pour une période de référence du 1<sup>er</sup> juin N au 31 mai N+1.

### La fixation des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée par la convention collective ou un accord.

À défaut de convention, elle est fixée par l'employeur selon l'usage, après avis des représentants du personnel.

L'absence de fixation de la période par l'employeur peut ouvrir droit à des dommages et intérêts pour le salarié qui a dû annuler le séjour de vacances prévu.

Arrêt de la Cour de cassation du 30/01/1996 arrêt n° 331 D.

Elle comprend obligatoirement la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

L'employeur doit prendre en compte la situation particulière des salariés comme :

- Activité éventuelle chez un autre employeur (cas des salariés PEM Participants à Employeurs Multiples) ;
- Situation de famille des salariés (mariés ou non, avec des enfants ou non, etc.).

Nota :

Un mari et son épouse qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané comme l'indique le code du travail.

Il s'agit d'un droit et en aucun cas d'une obligation pour les époux de partir en même temps.

Il a été considéré par la Cour de cassation qu'un employeur qui refuse à un salarié de partir en congés en même temps que son conjoint permettait une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Arrêt de la Cour de cassation du 13/12/1995 arrêt 92-43141

#### Article L3141-15

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

A savoir aussi que l'employeur n'est pas tenu de faire coïncider les congés payés d'un salarié sur ceux de son époux (se) ou partenaire pacsé lorsqu'ils ne travaillent pas dans la même entreprise.

Cour de cassation du 19/06/1997 arrêt 94-44997

### Information auprès des salariés

La période de prise des congés doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

Le code du travail indique que l'employeur ne peut pas modifier les dates de départ dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ en congés.

Exemple :

- Début des congés 17 août ;
- Courrier de modification doit parvenir aux salariés avant le 17 juillet.

La modification de la date du départ en congés notifiée dans le délai requis (donc plus d'un mois avant la date de début des congés payés) s'impose aux salariés !

Le refus du salarié peut l'exposer à des sanctions disciplinaires !

Des « circonstances exceptionnelles » peuvent toutefois l'autoriser à déroger à ce délai de « prévenance ».

#### Article L3141-16

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les circonstances exceptionnelles sont des événements liés à des situations de force majeure (intempéries, inondations, etc.)

La Cour de cassation a admis que la fabrication et la livraison urgente d'une commande constituaient des circonstances exceptionnelles permettant le changement de la date des congés payés, moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Cour de cassation du 13/07/1989, arrêt 86-43310 D