



Congé pour mariage après PACS

L'employeur a-t-il le droit de refuser le congé pour le mariage d'un salarié qui a déjà bénéficié de jours pour la conclusion d'un PACS ?

Congés pour événements familiaux : principe

Le salarié a droit pour certains événements familiaux à des jours de congé. Ainsi, sur justificatif, il bénéficie de jours de congé :

- ✓ pour son mariage ou la conclusion d'un PACS (4 jours minimum) ;
- ✓ pour le mariage d'un enfant (1 jours minimum) ;
- ✓ 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 PACS ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours minimum) ;
- ✓ pour le décès d'un enfant (5 jours minimum. 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge s'il était lui-même parent. Il en sera de même en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié) ;
- ✓ pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur (3 jours minimum) ;
- ✓ pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (2 jours minimum).

C'est l'accord d'entreprise ou, à défaut, l'accord de branche qui détermine la durée de ces différents congés. Toutefois, ces durées ne peuvent pas être inférieures aux minima définis dans le Code du Travail.

Attention

Le salarié peut également bénéficier d'un congé de deuil en cas de décès d'un enfant. Ce congé est d'une durée de 8 jours fractionnables qui peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant (enfant de moins de 25 ans ou personne à sa charge effective et permanente, âgée de moins de 25 ans).

Congés pour événements familiaux : la conclusion d'un PACS suivi d'un mariage

Il peut arriver qu'un salarié qui a déjà bénéficié des jours de congés pour la conclusion d'un PACS décide de se marier et demande le congé pour son mariage prévu par le Code du travail, voire la convention collective.

Non, l'employeur ne peut pas refuser de lui accorder les jours de congés prévus pour un mariage même s'il a déjà bénéficié d'un congé pour la conclusion d'un PACS.

Le congé est attribué au salarié à l'occasion de l'événement familial sur justificatif. Pour chaque événement, le salarié bénéficie du congé dédié qu'importe que ces deux événements aient lieu sur la même année.

S'absenter pour suivre un traitement médical ?

Un salarié qui a besoin de suivre un traitement médical particulier doit-il faire une demande au préalable ou a-t-il droit à une autorisation d'absence ?

Un salarié peut être malade, sans pour autant être en arrêt maladie. Dans cette hypothèse, tout salarié atteint d'une affection de longue durée au sens de la Sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Sont précisément concernés les salariés souffrant :

- ✓ soit d'une affection de longue durée (ALD) dont la liste est établie par un décret ;
- ✓ soit d'une affection grave entraînant un état pathologique invalidant et nécessitant un traitement prolongé et une thérapeutique coûteuse.