



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

pluriactivité

Question écrite n° 34412

Texte de la question

Face au développement accru, ces dernières années, des multiactivités, c'est-à-dire de salariés travaillant pour plusieurs employeurs, notamment en raison d'une part plus importante du travail à temps partiel, des difficultés se font jour pour les salariés concernés pour qu'ils puissent bénéficier pleinement de leurs droits à congés. En effet, alors qu'ils sont en situation de congés auprès d'un de leurs employeurs, ils sont souvent dans l'impossibilité de profiter de cette période, car un de leurs autres employeurs aura fixé des dates de congés différentes. M. Dominique Paillé demande à Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité de lui préciser sa position sur ces situations qui peuvent perturber gravement l'équilibre familial des salariés intéressés.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a attiré l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les modalités de prise de congés annuels pour les salariés travaillant pour plusieurs employeurs, notamment dans le cas de pluriactivité à temps partiel. Les modalités relatives à la prise de congés annuels sont prévues à l'article L. 223-7 du code du travail chez un même employeur ou dans le cas de pluriactivité. Cet article dispose en particulier que, à l'intérieur des périodes de congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de service chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs employeurs. La pluriactivité constitue, dès lors, un critère que l'employeur doit prendre en compte dans la détermination des congés. Celui-ci ne peut, en tout état de cause, opposer à un salarié l'impossibilité d'exercer son droit à congé annuel au motif de pluriactivité à temps plein ou à temps partiel. En effet, la réglementation des congés payés étant une réglementation d'ordre public, l'employeur doit accorder le congé dès lors qu'il est acquis, le salarié ayant l'obligation de le prendre. En outre, le droit à congé étant un droit annuel, l'employeur comme le salarié ne sauraient exiger un report d'une année sur l'autre (art. L. 223-1 du code du travail, cass.soc., 26 novembre 1981, SA Pino c/Barouni). Enfin, seule l'impossibilité pour un salarié d'exercer le droit à congé annuel pendant la période des congés payés ouvre droit au profit de ce dernier à la réparation du préjudice qui en est résulté. Il appartient alors au salarié demandeur d'établir que l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de bénéficier de ses congés est du fait de l'employeur (Cass.soc., 14 octobre 1998, Sté Roblin). En conséquence, pour les salariés ayant plusieurs employeurs, la solution peut consister, en l'état actuel des textes, à trouver un arrangement amiable entre employeurs pour que les mêmes dates de congés soient accordées d'un commun accord.

Données clés

Auteur : [M. Dominique Paillé](#)

Circonscription : Deux-Sèvres (4^e circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 34412

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 13 septembre 1999, page 5315

Réponse publiée le : 20 août 2001, page 4780