



INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

N°08-2025

SEPTEMBRE 2025

Congés payés et arrêt maladie: deux nouveaux arrêts alignent le droit français sur l'UE

LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION A RENDU DEUX ARRÊTS DE PRINCIPE LE 10 SEPTEMBRE 2025, OPÉRANT DES REVIREMENTS MAJEURS EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS. CES DÉCISIONS POURSUIVENT L'ALIGNEMENT DU DROIT FRANÇAIS SUR LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE ET RÉPONDENT À LA PROCÉDURE D'INFRACTION ENGAGÉE PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE CONTRE LA FRANCE. D'UNE PART, UN SALARIÉ TOMBÉ MALADE PENDANT SES CONGÉS PAYÉS PEUT DÉSORMAIS REPORTER CES CONGÉS. D'AUTRE PART, LES JOURS DE CONGÉS PAYÉS SONT PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, ALORS QU'ILS N'ÉTAIENT PAS CONSIDÉRÉS COMME DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF JUSQU'ALORS.

Maladie pendant les congés : droit au report des congés non pris



Jusqu'ici en France, un salarié malade pendant ses congés payés perdait ces jours de vacances (sauf accord collectif plus favorable).

Cette position, issue d'un arrêt de 1996, faisait primer la première cause de suspension du contrat (le congé) sur la seconde (l'arrêt maladie). Elle contrevenait toutefois au droit européen, qui distingue la finalité du congé (repos et loisirs) de celle de l'arrêt maladie (rétablissement de la santé). La Cour de justice de l'UE (CJUE) juge depuis 2009-2012 que le salarié malade pendant ses congés doit pouvoir reporter ultérieurement les jours de congés coïncidant avec la maladie.

Le 10 septembre 2025, la Cour de cassation ren-

verse sa jurisprudence : un salarié en arrêt maladie au cours de ses congés payés a désormais le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé non utilisés du fait de cet arrêt.

Autrement dit, dès lors que le salarié en congé informe son employeur de son arrêt maladie, ces jours d'absence pour maladie ne sont plus décomptés de ses congés payés et doivent être reportés à plus tard. La Cour souligne que le salarié était empêché de profiter de ses vacances à cause de la maladie, il est donc légitime qu'il conserve son droit à congés. Ce faisant, la haute juridiction se conforme à la directive 2003/88/CE et aux arrêts de la CJUE, alors que la France était jusqu'ici en retard sur ce point.

A noter

Ce droit au report avait partiellement été anticipé par la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, qui a reconnu l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie de longue durée et prévu un report des congés non pris en raison de la maladie.

Cependant, cette loi ne visait pas expressément le cas d'une maladie survenant en plein congé. L'arrêt de 2025 comble donc cette lacune en confirmant clairement le report des jours de congé chevauchant un arrêt maladie.



INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Congés payés comptant pour le seuil des heures supplémentaires



Le second arrêt du 10 septembre 2025 traite du calcul des heures supplémentaires pour les salariés au forfait hebdomadaire.

Jusqu'à présent, seuls les temps de travail effectif étaient pris en compte pour atteindre la durée légale hebdomadaire (35 heures) ouvrant droit aux majorations pour heures supplémentaires.

Les absences pour congés payés étaient donc exclues du calcul, ce qui réduisait mécaniquement le volume d'heures considéré sur la semaine. En pratique, un salarié prenant un jour de congé dans la semaine ne pouvait plus atteindre le seuil de 35 heures effectives, et perdait ainsi le bénéfice d'éventuelles heures supplémentaires.

Désormais, la Cour de cassation s'aligne sur la jurisprudence européenne (CJUE 13 janvier 2022) qui condamnait une telle pratique dissua-

sive pour le droit aux congés. Elle juge que les jours de congés payés doivent être assimilés à du temps de travail pour calculer le dépassement du seuil hebdomadaire.

Concrètement, si un salarié soumis à un horaire hebdomadaire fixe prend des congés dans une semaine, on fera comme si ces jours avaient été travaillés pour déterminer s'il a dépassé 35 heures et donc droit à des heures supplémentaires majorées. La Cour a écarté en partie l'application stricte de l'article L.3121-28 du Code du travail, incompatible sur ce point avec l'article 31 §2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE garantissant le congé payé.

Ainsi, dorénavant les périodes de congé payé sont incluses dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires hebdomadaires.

Dans les faits

Quelles conséquences pour les salariés et employeurs?

Ces deux évolutions, très favorables aux salariés, mettent définitivement le droit français en conformité avec les exigences européennes en matière de congés annuels.

Dans les faits, nombre d'employeurs avaient déjà pris les devants en appliquant la jurisprudence européenne (afin d'éviter des contentieux inutiles), mais cette harmonisation par la Cour de cassation sécurise juridiquement ces pratiques. Les entreprises qui ne s'étaient pas encore adaptées devront réviser leur politique de gestion des congés et mettre à jour leurs outils de paie et de suivi du temps de travail.

Du côté des salariés, ces droits sont immédiatement opposables. Un salarié malade pendant ses congés pourra réclamer le report de ses jours de vacances non pris, conformément à la nouvelle jurisprudence. De même, un salarié au temps de travail hebdomadaire qui a pris des congés pourra exiger le paiement des heures supplémentaires qu'il aurait gagnées en travaillant une semaine complète. Ces demandes pourront porter sur les périodes récentes non prescrites (en principe jusqu'à 3 ans en arrière). En somme, la saga congés payés et droit de l'Union trouve ici son aboutissement, garantissant aux travailleurs français un plein bénéfice de leurs congés annuels même en cas de maladie, sans pénalisation financière indirecte