



CONGES PAYES – NOUVELLES JURISPRUDENCES

En 2023, la Chambre sociale de la Cour de cassation avait provoqué un raz-de-marée en décidant, à l'aune du droit européen tel qu'interprété par la Cour de Justice de l'Union européenne, que les salariés doivent acquérir des congés payés même lorsqu'ils sont en arrêt maladie, que l'origine de l'arrêt soit professionnelle ou non.

Le Gouvernement a ensuite procédé à une surtransposition particulièrement complexe des textes européens en permettant aux salariés en arrêt de travail d'acquérir des droits à congés payés à un rythme de 2 jours ouvrables par mois d'arrêt (pour en savoir plus, consultez notre [circulaire dédiée sur le sujet](#)).

En 2025, la Cour de cassation poursuit sur cette pente glissante et décide, par deux arrêts en date du 10 septembre 2025 :

- D'une part, que **les salariés qui tombent malades pendant une période de congés payés ont droit au report des congés coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie** ([Cass. soc., 10 septembre 2025, pourvoi n°23-22-732](#)) ;
- D'autre part, que le salarié soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, peut prétendre au **paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine** lorsque celui-ci, pendant la semaine considérée, a été partiellement en situation de congé payé ([Cass. soc. 10 septembre 2025, pourvoi n°23-14.455](#)).

Combinées avec les modifications législatives effectuées en 2024 à l'occasion de la loi DDADUE, **ces décisions malmènent à nouveau la valeur travail et risquent de générer un coût financier et administratif majeur pour les entreprises.**

Alors que les congés payés sont – en principe – la contrepartie d'un travail effectué ou d'une période d'absence assimilée à du travail effectif, ils deviennent progressivement un droit intangible que le salarié soit ou non présent dans l'entreprise et qu'il effectue ou non son travail.

REPORT DES CONGES PAYES DU FAIT DE L'ARRÊT DE TRAVAIL ... ET ACQUISITION DE CONGES PENDANT CETTE PERIODE !

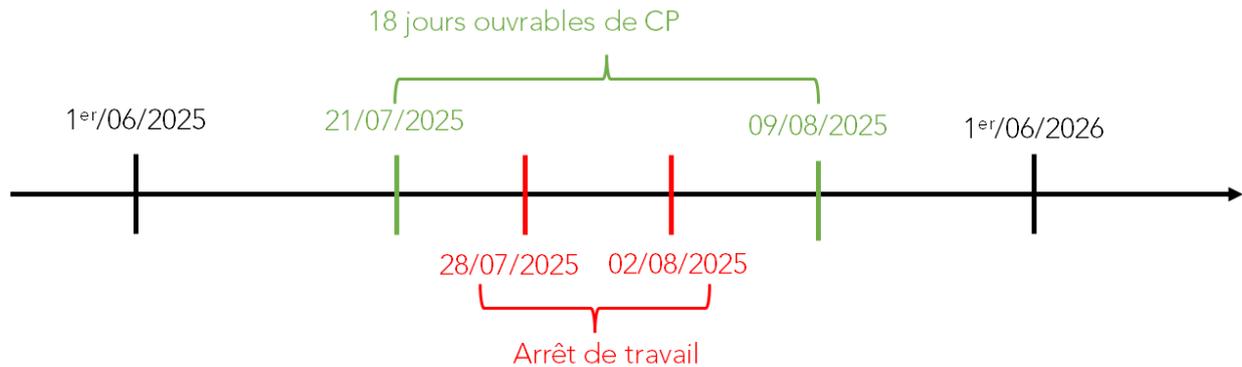
Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, « il convient de juger désormais qu'il résulte de l'article L. 3141-3 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, que **le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie.** »

Par conséquent, **dès lors qu'un salarié est en congés payés et informe son employeur qu'il fait l'objet d'un arrêt de travail, le décompte des congés payés cesse, les congés payés non pris faisant l'objet d'un report.**



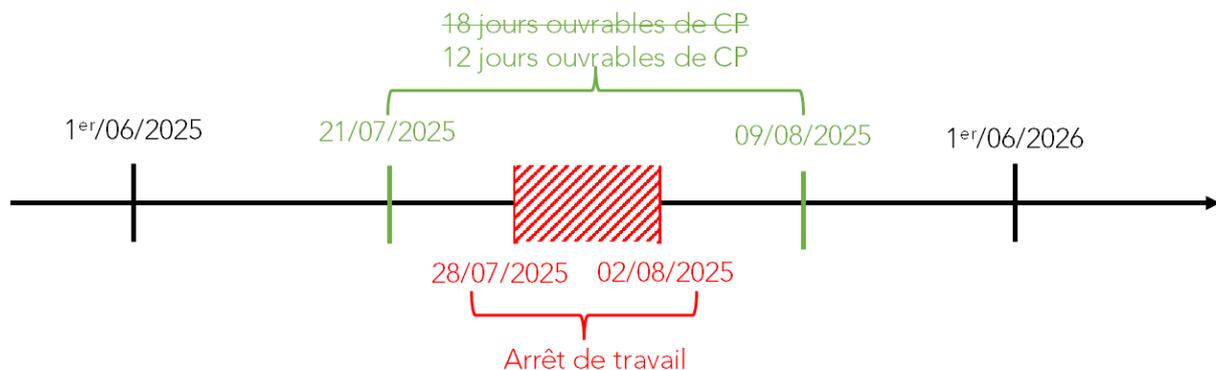
Exemple 1 :

Avant :



Dans cette situation, on considérait jusqu'alors que le salarié est en congés (**18 jours ouvrables décomptés**) du 21 juillet au 9 août, sans report pendant la période d'arrêt, et **acquiert classiquement ses congés payés** (période assimilée à du travail effectif).

Après :



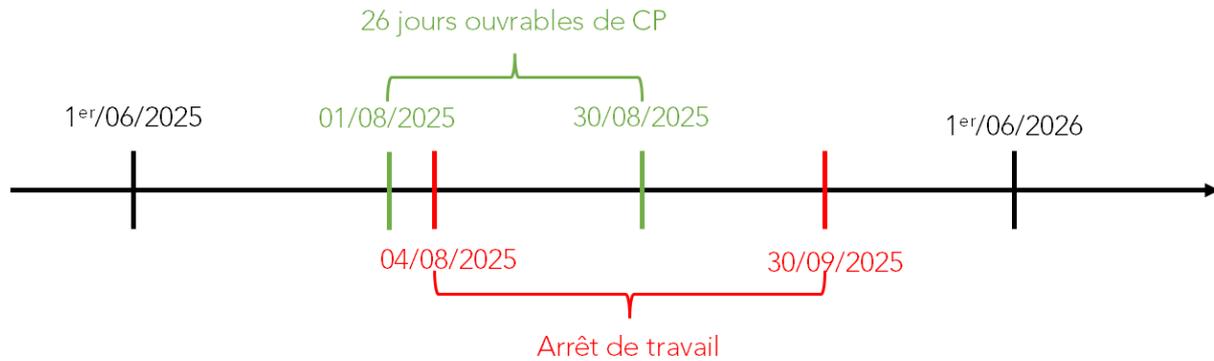
Désormais, il convient de considérer que :

- Le salarié est en congés (**12 jours ouvrables décomptés**) seulement les deux semaines autour de l'arrêt de travail ;
- Il est en arrêt de travail du 28 juillet au 2 août et **acquiert 0,5 jour ouvrable de congés payés** (période assimilée à du travail effectif avec acquisition minorée) ;
- Il a droit, à compter du 9 août 2025, à un report des 6 jours ouvrables de congés payés non pris. Bien évidemment, lorsqu'il prendra ces congés, il acquerra de nouveaux congés.



Exemple 2 :

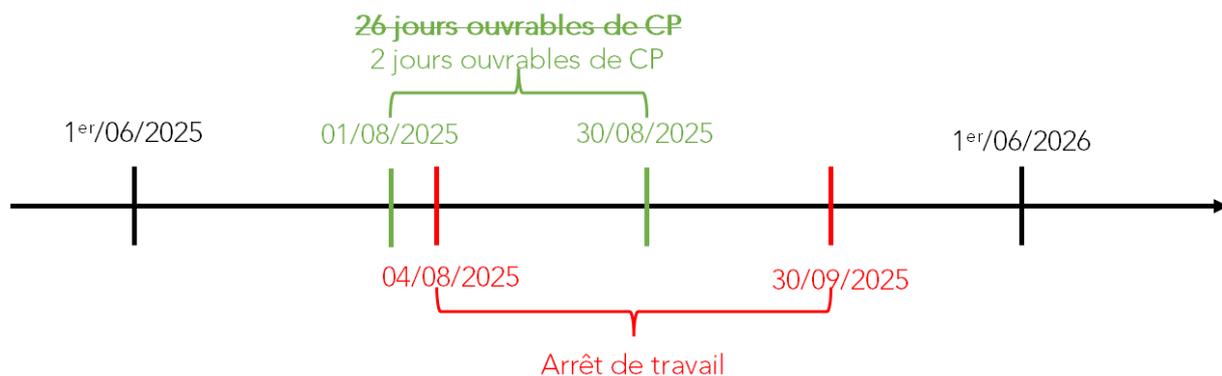
Avant :



Dans cette situation, on considérait jusqu'alors que :

- Le salarié est en congés (**26 jours ouvrables décomptés**) au mois d'août 2025, et **acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés** (période assimilée à du travail effectif) ;
- Le salarié est en arrêt de travail au moins de septembre 2025, et **acquiert 2 jours ouvrables de congés payés** (période assimilée à du temps de travail effectif avec acquisition minorée).

Après :



Désormais, il convient de considérer que :

- Le salarié est en congés (**2 jours ouvrables décomptés**) seulement les 1^{er} et 2 août 2025 ;
- Il est en arrêt de travail du 4 août au 30 septembre et **acquiert 4 jours ouvrables de congés payés** (période assimilée à du travail effectif avec acquisition minorée) ;



- Il a droit, à compter du 1^{er} octobre 2025, à un report des 24 jours ouvrables de congés payés non pris. Bien évidemment, lorsqu'il prendra ces congés, il acquerra de nouveaux congés.