

Info-Flash

Social

Jeudi 11 septembre 2025

Numéro 2025– SOC 27

⇒ Congé payé et arrêt maladie

La chambre sociale de la Cour de cassation dans [une décision du 10 septembre 2025 n°23-22.732](#) opère un revirement de jurisprudence en précisant que dès lors qu'un salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés a notifié à son employeur cet arrêt, il peut demander à les reporter.

En l'espèce, après son départ à la retraite, une salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de l'exécution du contrat de travail. L'employeur a demandé en appel le paiement par la salariée d'une certaine somme au titre de congés payés indûment rémunérés. En effet, il affirmait que le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard.

La Cour de cassation rappelle, tout d'abord, que le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'UE. A ce titre, la CJUE juge que la finalité du droit au congé annuel payé diffère de celle du droit à congé maladie. En effet, l'objectif du congé payé est de permettre aux salariés non seulement de se reposer, mais aussi de profiter d'une période de détente et de loisirs alors que l'objectif du congé de maladie est de permettre aux salariés de se rétablir d'un problème de santé.

Ainsi, la Cour s'oppose à des dispositions nationales prévoyant qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, ne peut bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail.

Dès lors, la Cour de cassation a décidé **qu'il résulte de l'article L. 3141-3 du code du travail, interprété à la lumière du droit européen, 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. Il faut toutefois que l'arrêt maladie soit notifié par le salarié à son employeur.**

⇒ Congé payé et décompte des heures supplémentaires

La chambre sociale de la Cour de cassation dans une autre [décision du 10 septembre 2025 n°23-14.455](#) opère encore un revirement de jurisprudence en précisant que **lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires même si la prise d'un congé payé l'a conduit à ne pas réaliser 35h de travail « effectif ».**

Dans cette affaire, des salariés soumis à un horaire de 35 heures demandaient que leurs périodes de congés payés soient considérés comme du temps de travail effectif pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Pour rappel en droit français, lorsqu'un salarié est soumis à un décompte hebdomadaire de son temps de travail, on qualifie de « supplémentaire » toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale de travail « effectif » de 35 heures par semaine. Ainsi, lorsqu'un salarié prend un jour de congé payé au cours de la semaine, son temps de travail effectif est réduit d'autant.

En revanche, au regard du droit de l'Union européenne et de la jurisprudence de la CJUE, toute mesure pouvant dissuader un salarié de prendre ses congés payés est interdite : c'est le cas, par exemple, lorsque la prise de congé payé crée un désavantage financier.

La Cour de cassation **écarte ainsi la règle de droit français qui n'est pas conforme au droit de l'UE et considère que, dans ce cas, le salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine.**

Nous reviendrons vers vous ultérieurement afin de vous communiquer plus de précisions sur ces 2 décisions et sur leurs conséquences pratiques en entreprise.