

MALADIE PENDANT LES CONGÉS PAYÉS : LE DEUXIÈME BIG BANG DE LA COUR DE CASSATION

Par une décision du 10 septembre 2025, la Cour de cassation met le droit français en conformité avec le droit européen sur un point qui restait à régler : la question du salarié qui tombe malade pendant ses congés payés. Désormais, plus aucun doute n'est permis. Le salarié placé en arrêt maladie alors qu'il est en congé a droit au report des jours de congés payés coïncidant avec l'arrêt de travail. Une condition, toutefois : le salarié doit avoir notifié son arrêt maladie à l'employeur.

Source : Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-22732 FPBR

; <https://www.courdecassation.fr/decision/68c13314021d8d629a161218>

Un litige sur fond de maladie pendant les congés payés

À la suite de son départ à la retraite, une salariée a saisi les prud'hommes de plusieurs demandes. Dans ce contexte, l'employeur avait obtenu que la salariée lui restitue un trop perçu d'indemnité de congé payé. Il reprochait néanmoins à la cour d'appel ses modalités de calcul, celle-ci n'ayant pas tenu compte des jours de congé payé pendant lesquels cette salariée était aussi en arrêt de travail pour maladie.

Les juges d'appel s'étaient effectivement fondés sur le droit de l'Union européenne pour considérer que le fait d'être placé en arrêt maladie lors d'un congé payé donnait au salarié le droit de voir son congé reporté.

L'employeur a alors saisi la Cour de cassation sur ce point.

Toute la question ici était de déterminer **si un salarié placé en arrêt maladie pendant une période de congés payés (CP) a droit (ou non) au report des jours de CP** coïncidant avec l'arrêt de travail.

Le code du travail n'apportant aucun élément de réponse exprès, c'est à la Cour de cassation qu'il était revenu de bâtir la marche à suivre en la matière pour les employeurs.

La Cour de cassation met le droit français au diapason du droit européen

Jusqu'à présent, en droit français, il fallait remonter à 1996 pour trouver la dernière décision de référence de la Cour de cassation sur le sujet : le salarié qui tombait malade pendant ses congés payés ne pouvait pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'avait pu bénéficier du fait de son arrêt de travail (cass. soc. 4 décembre 1996, n° [93-44907](#), BC V n° 420).

Mais au fil du temps, et surtout de l'évolution de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), cette position est apparue de plus en plus fragile, jusqu'à apparaître en total décalage avec le droit européen.

En 2012, la CJUE a effectivement jugé que lorsqu'un salarié tombe malade alors qu'il est en congés payés (CP), il a droit à un report des jours de CP dont il n'a pas pu bénéficier du fait de son arrêt de maladie, à savoir ceux coïncidant avec la période d'arrêt de travail (CJUE 21 juin 2012, aff. C-78/11).

La CJUE s'en est expliquée par le fait que la **finalité du droit au congé annuel payé** est de permettre au salarié de **se reposer** et de disposer d'une **période de détente et de loisirs**, ce qui diffère pleinement du **droit au congé de maladie** accordé au travailleur pour qu'il puisse **se rétablir** (CJUE 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06, § 25 ; CJUE 10 septembre 2009, aff. C-277/08, § 21).

Ainsi que le souligne la Cour de cassation dans la notice relative à sa décision du 10 septembre 2025 qu'elle publiera à son rapport annuel, le défaut de conformité du droit français « n'était guère discuté » (à tout le moins sur le plan juridique).

Néanmoins, jusqu'à la décision du 10 septembre 2025, aucun litige n'avait donné l'occasion à la Cour de cassation de remettre en cause sa jurisprudence de 1996.

Pour autant, l'évolution semblait inéluctable, au regard de certaines évolutions des juges du fond et de la loi :

- ✚ la cour d'appel de Versailles s'était déjà prononcée en faveur du report des congés payés (CA Versailles 18 mai 2022, RG n° 19/03230) ;
- ✚ la loi DDADUE du 22 avril 2024 a permis un report des congés payés acquis dans le cas d'un arrêt de travail pour maladie ou accident qui empêche le salarié de les prendre au cours de leur période « normale » de prise (loi 2024-364 du 22 avril 2024, art. 37, JO du 23).

Dès lors, ce qui devait arriver arriva : l'affaire ici commentée a fini par « monter » jusqu'à la Cour de cassation qui, le 10 septembre 2025, a mis sa jurisprudence au diapason du droit européen sur cette question du salarié tombant malade pendant ses congés payés.

À noter : pour mémoire, la Commission européenne avait engagé une procédure d'infraction contre la France pour manquement aux règles européennes sur le temps de travail (voir notre actu du 25/06/2025, « Maladie pendant les congés payés : la Commission européenne épingle la France faute de report des jours de congés perdus »).

Un salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés a droit au report des CP coïncidant avec la maladie à condition d'en avertir l'employeur

Le 10 septembre 2025, la Cour de cassation a opéré un virage à 180° par rapport à sa jurisprudence de 1996, en interprétant l'article du code du travail qui accorde un droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif à la lumière de la directive du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (c. trav. [art. L. 3141-3](#) ; dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003).

Désormais, le **salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie** survenue **durant la période de congés payés** aura le **droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé** coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie.

La Cour de cassation pose néanmoins une **condition essentielle** à ce droit au report : la **notification** par le salarié **à son employeur de l'arrêt maladie**.

Quelques questions qui vont se poser sur le terrain

La Cour ne donne pas de précision supplémentaire quant aux **modalités de cette notification ni au délai à respecter**. Sans préjuger de ce que déciderait la jurisprudence en cas de litige, on rappellera que le salarié placé en arrêt de travail doit informer son employeur et lui envoyer le volet 3 de l'arrêt de travail. Si le délai d'envoi du certificat médical n'est pas prévu notamment par des dispositions conventionnelles, il est courant qu'il soit envoyé dans les 48 h suivant le début de l'arrêt de travail. En tout état de cause, le salarié remplissant les conditions pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire de l'employeur (maintien de salaire prévu par le « code du travail ») doit justifier de son incapacité dans les 48 h (c. trav. [art. L. 1226-1](#)).

Reste à savoir quel serait le délai à respecter par un salarié pour avoir droit au report de ses congés payés (le même ? un délai « raisonnable » ? autre ?).

S'agissant des **modalités du report** des jours de congés payés, doit-on appliquer les nouvelles règles prévues par le code du travail depuis la loi DDADUE du 22 mai 2024 ? La logique le commanderait.

Enfin, il y a également la question du **traitement en paye** de la période d'arrêt de travail. Si le salarié est considéré comme en arrêt maladie pour les jours de congés payés coïncidant avec l'arrêt de travail (ce qui suppose que ses congés payés soient reportés, et qu'il ait donc bien notifié son arrêt de travail à l'employeur), la logique voudrait alors que l'arrêt de travail soit indemnisé comme tel (par la sécurité sociale, éventuellement par l'employeur si l'intéressé a droit à un maintien de salaire, application des éventuels jours de carence, etc.).

<https://www.revue-fiduciaire.com/>