

CONGES PAYES : Nouvelles Jurisprudences

Report des congés payés du fait de l'arrêt de travail...et acquisition de congés pendant cette période !

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.

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).

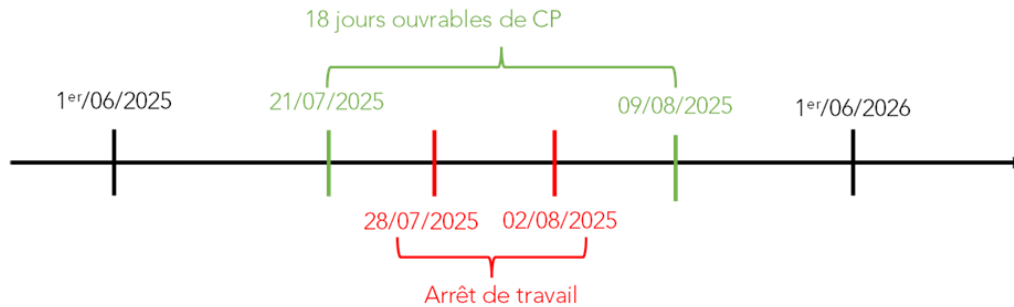
Combinées avec les modifications législatives effectuées en 2024 à l'occasion de la loi DDADUE, ces décisions malmènent à nouveau la valeur travail et risquent de générer un coût financier et administratif majeur pour les entreprises.

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.

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 :

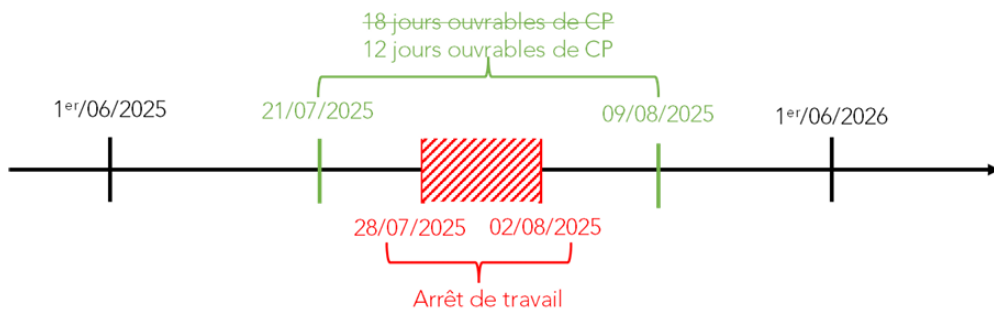
Avant



Dans cette situation, on considèrait 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



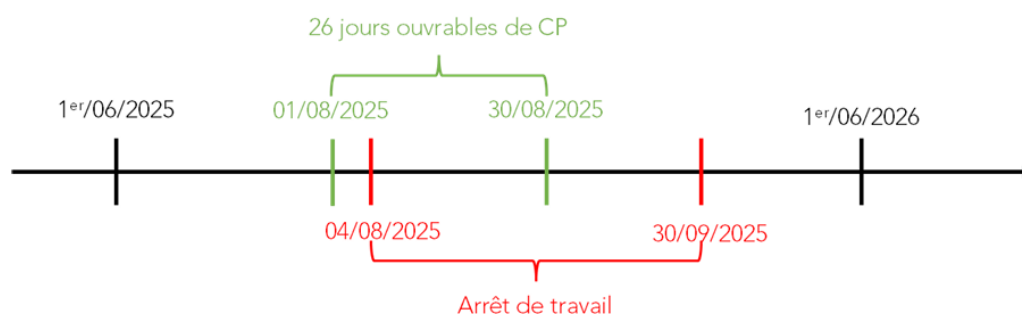
Désormais, il convient de considérer que :

- 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 :

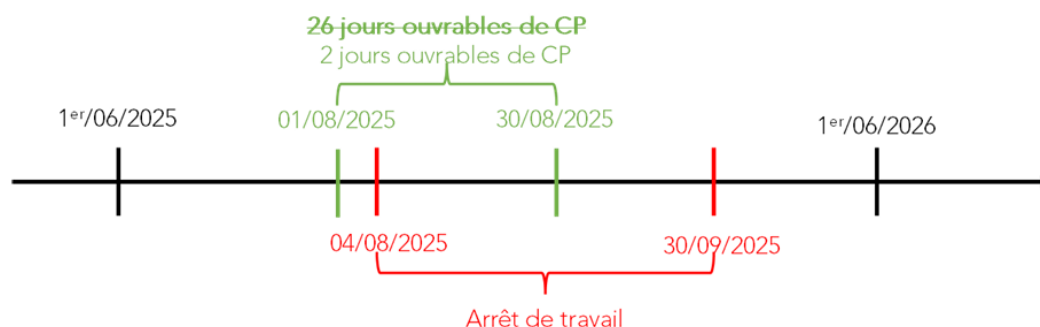
Avant



Dans cette situation, on considèrerait 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.

Nous restons disponibles pour vous apporter des précisions complémentaires par téléphone ou par mail.

Contact :

Samantha FOULON

Samantha.foulon@maiage.fr/0633243985