



Suivez-nous sur nos réseaux sociaux



N°7

Septembre 2025

NEWSLETTER

Fédération Nationale des Salariés de la
Construction, du Bois et de l'Ameublement

La Cour de cassation finalise sa mise en conformité avec le Droit de l'Union européenne concernant les congés payés et les arrêts maladie



CONGÉS PAYÉS ET ARRÊTS MALADIE

Quels changements ?

Un salarié en arrêt maladie pendant ses congés a droit à ce qu'ils soient reportés dès lors que l'arrêt est notifié à l'employeur



Jusqu'alors le salarié tombant malade au cours de 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 déc. 1996, n°93.44-907).

Pour autant, depuis 2009, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) considérait quant à elle qu'il y avait une différence entre la finalité des congés payés, dédiés

au loisir, et la finalité de l'arrêt maladie dédié à la guérison et au repos (CJUE 20 janvier 2009 aff. 350/06 et 520/06 et CJUE 21 juin 2012 aff. 78/11).

La Cour d'appel de Versailles avait alors amorcé cette application en droit français de cette solution en autorisant ce report (CA Versailles, 17e ch., 18 mai 2022, n° 19/03230).

Depuis cette date, le ministère du travail conseillait aux entreprises de ne plus appliquer la jurisprudence du 4 décembre 1996 pour éviter des litiges.

Pour autant, il a fallu attendre que Commission européenne oblige la France à réagir en engageant une procédure d'infraction et en la mettant en demeure de se conformer au droit communautaire dans un délai de deux mois à compter du 18 juin 2025.

- C'est ainsi qu'enfin 10 septembre 2025, **la Cour de cassation a reconnu un droit au report des jours de congés payés lorsqu'ils coïncident avec un arrêt maladie dès lors que la maladie empêche le salarié de se reposer** (Cass. soc. 10 sept. 2025, n°23-22.732).
- Elle ajoute cependant **une condition : le salarié doit notifier l'arrêt maladie à son employeur.**

Lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, les congés payés sont désormais pris en compte pour le seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Jusqu'aux arrêts de la Cour de cassation du 10 septembre 2025, en droit français, le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne tenait uniquement compte du temps de travail effectif, excluant les jours de congés payés ou de maladie.

En la matière, le Code du travail prévoit simplement que « toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire [35 heures] ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale » (C. trav., art. L. 3121-28). Seuls doivent par principe être pris en compte les heures de travail effectif et les temps assimilés.

Or, la Cour de cassation jugeait de manière constante que les jours de congés payés ne pouvaient être pris en compte, à défaut de dispositions légales ou conventionnelles ou d'un usage contraire, pour déterminer l'existence d'heures de travail accomplies au-delà de l'horaire hebdomadaire légal.

En se conformant à cette jurisprudence, la cour d'appel avait jugé, dans l'affaire tranchée le 10 septembre, qu'il n'était possible de retenir des heures supplémentaires qu'une fois les 35 heures de travail « effectif » par semaine dépassées. En conséquence, lorsqu'un salarié prend un jour de congé payé, sa semaine de travail « effectif » devient mécaniquement incomplète.

Toutefois, le Droit de l'Union européenne et la CJUE affirmait que toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé. C'est évidemment le cas lorsque la prise d'un congé payé crée un désavantage financier.

- Désormais, depuis l'arrêt du 10 septembre 2025, **la Cour de cassation écarte la règle de droit français qui n'était pas conforme au droit de l'Union et reconnait qu'un salarié soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un jour de congé payé et n'a donc pas effectué 35 heures de travail « effectif »** (Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-14.455 et n°23-14.457).

Les congés payés sont donc dorénavant pris en compte pour le seuil de déclenchement des heures supplémentaires dans un cadre hebdomadaire.

Attention néanmoins, dans la notice de son arrêt la Cour de cassation indique que : « *La solution dégagée reste circonscrite au décompte hebdomadaire de la durée du travail qui était appliqué dans l'espèce soumise à la Cour de cassation et ne préjuge pas de la solution quant aux autres modes de décompte de la durée du travail, puisque la solution énoncée par la Cour de justice de l'Union européenne repose sur l'effet potentiellement dissuasif du système de détermination des heures supplémentaires applicable en droit interne sur la prise du congé payé par le salarié* ».

Communiqué de presse de notre Confédération du 11 septembre 2025 :

« La CGT appelle désormais :

- *À l'application immédiate de cette jurisprudence dans toutes les entreprises ;*
- *À l'effet rétroactif de ces dispositions pour les employeurs qui auraient refusé de reporter des jours de congés ou de payer des heures supplémentaires pourtant dus aux salarié·es*
- *À la diffusion large de l'information auprès des salarié·es afin qu'ils et elles puissent faire valoir ce nouveau droit ;*
- *À une inscription dans la loi, afin de sécuriser durablement cette avancée sociale et pour que la France ait enfin une législation en conformité avec le droit européen.*

La CGT se félicite de ces avancées sociales majeures, fruit de luttes de longue haleine. Elle rappelle que maladie n'est pas du repos, et que le droit au repos et le droit à la santé doivent s'exercer pleinement, sans discrimination ».

AVANCER AVEC ASSURANCE

Acteur de référence du BTP, nous sommes aux côtés des entreprises, artisans, salariés et retraités de ce secteur pour les protéger, les assurer et les soutenir en cas de besoin. Nous nous engageons chaque jour à proposer des services qui vous aident à avancer avec sérénité.



CONTACTEZ-NOUS AU

 **04 72 42 17 90**

(Prix d'un appel local)

OU RETROUVEZ-NOUS
SUR NOTRE SITE

www.probtp.com

