

## Deux décisions majeures de la Cour de cassation en date du 10 septembre 2025 sur les congés payés

Un peu plus d'un an après la nouvelle loi sur l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie en date du 22 avril 2024 qui faisait suite à un arrêt de septembre 2023 de la Cour de cassation, cette dernière a rendu deux arrêts en date du 10 septembre 2025 sur les congés payés qui entraîneront des conséquences importantes pour les entreprises. De nombreuses questions pratiques se posent d'ores et déjà...

**Comme annoncé depuis plusieurs semaines, la Cour de cassation a rendu [un arrêt](#) permettant à un salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés et qui transmet un arrêt de travail à son employeur de "reporter" ses congés ultérieurement.**

La décision était attendue depuis la mise en demeure adressée à la France par la Commission européenne le 18 juin dernier de mettre son droit en conformité avec le droit européen.

**La Cour de cassation a également rendu [un autre arrêt](#) précisant que les congés payés doivent être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour les salariés soumis à un décompte hebdomadaire de leur durée de travail.**

### Décryptage des décisions de la Cour de cassation

- **Décision de la Cour de cassation sur le report des congés payés coïncidant avec un arrêt maladie (Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732, publié et au rapport annuel)**

**Opérant un revirement de jurisprudence, les juges de la Cour de cassation s'alignent ainsi sur la position de la CJUE.** Pour mémoire, la plus haute juridiction judiciaire du pays avait rendu une décision contraire dans un arrêt du 4 décembre 1996 (n° 93-44.907). Cette position, désavouée par la CJUE dans un arrêt du 21 juin 2012 entraînait une dissonance entre les droits français et européens.

En l'espèce, un employeur a obtenu de la justice que l'une de ses salariées lui restitue un trop perçu d'indemnité de congé payé. Toutefois, pour calculer la somme d'argent à reverser, la cour d'appel n'a pas tenu compte des jours de congé payé pendant lesquels le salarié était aussi en arrêt de travail pour maladie.

Conformément au droit de l'Union européenne, la cour d'appel a considéré 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 formé un pourvoi en cassation.

**La question posée à la Cour de cassation était donc la suivante : un salarié placé en arrêt maladie pendant un congé payé a-t-il droit au report de ce congé ?**

La Cour de cassation rappelle le contexte juridique européen. En droit de l'Union européenne, 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. Par ailleurs, l'objectif du congé de maladie est de

permettre aux salariés de se rétablir d'un problème de santé. Ces deux droits n'ont donc pas la même finalité.

**La Cour de cassation pose donc comme principe que « dès lors qu'un salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés a notifié à son employeur cet arrêt, il a le droit de les voir reportés ». Elle précise cependant que pour bénéficier de ce droit de report, le salarié doit "notifier l'arrêt maladie à son employeur".**

**La décision de la Cour d'appel est donc confirmée par la haute juridiction.**

Au-delà des questions de principe et du mauvais signal envoyé en matière d'incitation à travailler plus, cette décision soulève des difficultés de mise en œuvre opérationnelle.

### ➤ **Décision sur les congés payés et le décompte des heures supplémentaires (Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-14.455, publié et au rapport annuel)**

**La Cour de cassation rend un arrêt considérant 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 ».**

**La Cour s'aligne ainsi sur la jurisprudence européenne.**

Pour mémoire, en droit français, le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne tient compte que du temps de travail « effectif » : dès lors les jours de congé payé ou de maladie sont exclus de ce calcul.

Aux termes de la jurisprudence européenne, 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 entraîne un préjudice financier pour le salarié.

En l'espèce, trois salariés ayant travaillé 38,5 heures par semaine en exécution d'une convention de forfait en heure irrégulière ont saisi la justice pour obtenir de leur employeur le paiement des 3,5 heures supplémentaires effectuées chaque semaine.

La Cour d'appel a condamné l'employeur à payer aux salariés ces heures supplémentaires.

Toutefois, pour calculer la somme d'argent à leur verser, la Cour d'appel n'a pas tenu compte des semaines au cours desquelles ces salariés avaient pris des jours de congé payé.

Conformément au droit français, la Cour d'appel a considéré qu'il n'est possible de parler d'heure supplémentaire qu'une fois les 35 heures de travail « effectif » par semaine dépassées ; lorsqu'un salarié prend un jour de congé payé, sa semaine de travail « effectif » devient mécaniquement incomplète.

La Cour d'appel a donc jugé que ces salariés ne pouvaient prétendre au paiement de 3,5 heures de travail supplémentaires les semaines lors desquelles ils avaient pris un jour de congé payé.

Les salariés ont formé un pourvoi en cassation.

**La question posée à la Cour de cassation est de savoir si le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires doit prendre en compte les jours de congé payé ?**

**Compte tenu de la primauté du droit européen, la Cour de cassation écarte la règle de droit français qui n'est pas conforme au droit de l'UE (art. 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE sur le droit au repos).**

En effet, un calcul des heures supplémentaires qui ne tient pas compte des jours de congé payé fait perdre au salarié un avantage financier qui peut le dissuader de se reposer.

Désormais, le salarié soumis à un décompte hebdomadaire de sa durée de 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 réalisé 35 heures de travail « effectif ».

La décision de la Cour d'appel est cassée.

## Premiers éléments de position du Medef

- Le MEDEF déplore vivement ces deux décisions de la Cour de cassation, qui fragilisent encore la compétitivité des entreprises françaises et envoient un signal très négatif à l'heure où notre pays confronté à la concurrence d'un monde ouvert a besoin de travailler plus, et où l'on cherche à lutter contre les arrêts de travail abusifs.
- Ces arrêts vont ainsi à rebours des priorités affichées par le MEDEF et les pouvoirs publics : réduire la dépense publique et augmenter la quantité de travail en France.
- L'intégration des congés payés dans le calcul des heures supplémentaires risque de majorer les coûts salariaux sans corrélation avec la productivité réelle, en contradiction avec l'esprit même des heures supplémentaires, censées rémunérer un surcroît effectif de travail.
- Enfin, ces nouvelles règles créent un désavantage compétitif évident pour les entreprises françaises vis-à-vis de la concurrence internationale.
- Le MEDEF s'est mobilisé très tôt pour sensibiliser les pouvoirs publics quant au signal délétère et aux impacts négatifs pour les entreprises de ces 2 dossiers.
  - S'agissant du sujet de la prise en compte des congés payés pour le calcul des heures supplémentaires, le MEDEF est intervenu dans le cadre du contentieux devant la Cour de cassation pour défendre les intérêts des entreprises.
  - S'agissant de la possibilité de report des congés payés en cas d'arrêt maladie, le MEDEF a alerté à maintes reprises le Ministère du travail en amont de l'arrêt rendu ce jour.
- De même qu'il s'était mobilisé pour limiter l'impact de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 sur l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie, le MEDEF appelle le futur gouvernement à se saisir de toutes les possibilités qui s'offrent à lui pour défendre la valeur travail : révision de la directive européenne de 2003 relative au temps de travail, remise à plat du cadre légal du temps de travail, mise en place de garde-fous pour limiter l'impact pour les entreprises de ces arrêts, etc.
- Face aux défis qu'affrontent notre pays, le MEDEF rappelle que tout doit être mis en œuvre pour encourager l'emploi et le travail.