

NOUVELLES REGLES RELATIVES AUX CONGES PAYES ET AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le 10 septembre 2025, la Cour de cassation a rendu deux décisions qui modifient des règles importantes de gestion du personnel. Elles concernent l'impact de l'arrêt de travail pour maladie sur les congés payés d'une part et le calcul des heures supplémentaires d'autre part. Ces deux décisions ont pour objet de mettre le droit français en conformité avec le droit européen.

La première décision répond à la question de savoir si un salarié placé en arrêt maladie pendant un congé payé a droit au report de ce congé. Conformément au principe européen de droit au repos, la Cour de cassation considère désormais que le salarié placé en arrêt pendant ses congés payés a droit à ce qu'ils soient reportés, peu importe que l'arrêt maladie intervienne avant ou pendant le congé.

Le second arrêt indique que le salarié soumis à un décompte hebdomadaire de son temps de travail peut désormais obtenir le paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un ou plusieurs jours de congés payés. Cette décision s'explique par le fait qu'en droit de l'UE, 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 et prive le salarié du bénéfice de ses heures supplémentaires.

I. Congés payés et arrêt maladie

Les règles avant l'arrêt

Avant la nouvelle décision, la jurisprudence française distinguait selon que la maladie intervenait avant le départ en congés ou pendant les congés payés.

Si la maladie intervenait avant le départ en congés, le salarié avait droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail. Les congés payés acquis mais non pris n'étaient donc pas perdus. L'employeur devait accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà.

En revanche, si la maladie tombait pendant les congés, le salarié « perdait » les jours de congés qui coïncidaient avec la maladie. Il ne bénéficiait pas d'un droit au report.

Les nouvelles règles depuis le 10 septembre 2025

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. Peu importe que la maladie ait commencée avant ou pendant les congés.

La Cour de cassation met ainsi le droit français en conformité avec le droit européen. Ce revirement était attendu depuis plusieurs années et la France avait même fait l'objet d'une mise en demeure par la Commission européenne de remédier à ce manquement aux règles de l'UE sur le temps de travail en juin 2025.

En droit de l'Union européenne, le congé payé répond à un double objectif : non seulement de se reposer, mais aussi de profiter d'une période de détente et de loisir. L'arrêt de travail pour maladie doit uniquement permettre de se rétablir d'un problème de santé.

Ces deux droits n'ont donc pas la même finalité.

Puisque la maladie l'empêche de se reposer, le salarié placé en arrêt pendant ses congés payés a droit à ce qu'ils soient reportés. Il faut toutefois que l'arrêt maladie soit notifié par le salarié à son employeur.

Quelles conséquences pour les entreprises ?

Lorsque l'employeur reçoit un arrêt de travail pendant les congés payés, l'arrêt de travail notifié suspend le contrat de travail, même si le salarié est en congé payé.

Pour le salarié, les obligations restent les mêmes :

- obtenir un arrêt de travail,
- transmettre l'avis d'arrêt maladie à sa caisse primaire d'assurance maladie et son employeur sous 48 heures,
- respecter les prescriptions et contrôles médicaux.

Si l'arrêt maladie a été notifié à la sécurité sociale et à l'employeur dans les 48 heures, se met alors en place l'indemnisation de la période de maladie dont les modalités dépendent des choix de l'employeur (subrogation dans les droits du salarié aux IJSS ou non), de l'ancienneté du salarié et des dispositions conventionnelles.

L'employeur doit alors appliquer, comme le ministère du travail le préconise, les dispositions du Code du travail relatives au droit au report des congés payés.

Il doit calculer le nombre de jours de congé payé reportés et informer le salarié, dans le mois suivant sa reprise, du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris (article L.3141-19-3 du code du travail).

En application des règles de report des congés payés issues de la loi du 22 avril 2024, si la période de prise des congés est en cours, l'employeur pourrait imposer la prise des congés reportés sous réserve de respecter le délai de prévenance d'un mois. Si la période est expirée ou ne permet pas de solder l'intégralité du reliquat de congés payés acquis, le salarié bénéficie d'une période de report de 15 mois débutant à réception de l'information (article L.3141-19-1 du code du travail).

Attention : il faut également penser à tenir compte de cet arrêt de travail dans le calcul des congés payés de la période d'acquisition en cours puisqu'il donne droit à congés payés.

Cette nouvelle règle est-elle rétroactive ?

La solution s'applique rétroactivement aux situations passées sous réserve que le salarié ait notifié à l'employeur les arrêts maladie survenus pendant les congés.

Si le contrat est en cours, le délai de prescription applicable à l'exercice est celui correspondant à l'action portant sur l'exécution du contrat de travail. Il est donc de 2 ans.

Si le contrat est rompu au moment de la demande, le délai est de 3 ans car il s'agit d'une action en paiement du salaire. Son point de départ est fixé à l'expiration de la période de prise des congés payés si l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement.

II. Heures supplémentaires : les congés payés comptent désormais dans le seuil hebdomadaire de déclenchement

Les règles avant l'arrêt

Les heures « supplémentaires » correspondent aux heures effectuées au-delà de la durée légale de travail effectif. Cette durée est fixée à 35 heures. Les heures sont décomptées sur la semaine civile, c'est-à-dire du lundi 0 h au dimanche à 24 h.

Le Code du travail liste de manière limitative les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires. Les congés payés ne font pas partie de la liste. Autrement dit, jusqu'au 10 septembre, les congés payés ne devaient pas être prise en compte pour le déclenchement des heures supplémentaires.

Par exemple : un salarié travaille 7 heures par jour du mardi au samedi. Il pose un jour de congés le mardi et revient travailler mercredi et travaille 8 heures cette journée. Il travaille ses 7 heures habituelles sur les autres jours de la semaine.

Il aura donc travaillé 3 journées de 7 heures et 1 journée de 8 heures soit un total de 29 heures et ne bénéficiera pas d'heures supplémentaires.

Les nouvelles règles depuis le 10 septembre 2025

Lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, les jours de congés payés doivent être pris en compte (au même titre que les heures de travail effectives) pour le calcul des heures supplémentaires.

Ainsi, l'employeur doit raisonner comme si le salarié avait travaillé toute la semaine (y compris ses jours de congés payés) pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Cette décision met également le droit français en conformité avec le droit de l'Union européenne qui considère que 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, pour le salarié, un désavantage financier s'il ne bénéficie pas des heures supplémentaires.

En reprenant le même exemple que précédemment : un salarié travaille 7 heures par jour du mardi au samedi. Il pose un jour de congés le mardi et revient travailler mercredi et travaille 8 heures cette journée.

Il aura donc travaillé 3 journées de 7 heures et 1 journée de 8 heures soit un total de 29 heures mais la journée de congés payés doit être prise en compte comme s'il avait travaillé. On considérera donc qu'il a effectué 36 heures dans la semaine et bénéficiera d'1 heure supplémentaire (qui devra être payée ou récupérée).

A noter : la nouvelle règle ne s'applique qu'au décompte de la durée du travail à l'heure et hebdomadaire (sont exclus les salariés au forfait annuel en jours, les salariés dont la durée du travail en heures est annualisée, à la modulation, etc...)

Quelles conséquences pour les entreprises ?

Il convient de paramétrer les journées de congés payés dans le décompte des heures supplémentaires des salariés à temps plein.

Attention : la règle n'est applicable qu'aux temps plein, le paramétrage doit être différent pour les temps partiels et les heures complémentaires à ce stade.

En principe, une journée de congés payés doit être paramétrée pour 7 heures.

Risque rétroactif à ne pas négliger : si les congés payés étaient exclus de l'assiette de calcul, des régularisations pourraient être réclamées sur les trois dernières années.