racine AVOCATS

Décryptage

Septembre 2025

Congés payés et décompte des heures supplémentaires : de nouvelles règles du jeu pour les entreprises

Deux ans après le retentissement des arrêts du 13 septembre 2023 rendus par la Cour de cassation consacrant, sur le fondement du droit européen, un droit à congés payés pour tous les travailleurs en arrêts maladie, la Chambre sociale poursuit son alignement avec le droit de l'Union Européenne. (Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17.340, n° 22-17.638, n° 22-10.529)

Ainsi, par deux arrêts rendus en date du 10 septembre 2025, la Chambre sociale de la Cour de cassation opère à nouveau deux revirements de jurisprudence majeurs afin de se conformer à la directive européenne 2003/88/CE sur le temps de travail et à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne. (Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-22.732 ; Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-14.455)

➔ La consécration du droit au report des congés payés légaux en cas d'arrêt maladie (Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-22.732)

Jusqu'alors, la Cour de cassation appliquait une jurisprudence constante selon laquelle la première cause de suspension du contrat de travail définissait son régime juridique. Ainsi, lorsqu'un arrêt maladie survenait pendant des congés payés, il n'avait aucun effet interruptif : les congés ainsi posés par le salarié étaient considérés comme consommés, même en cas de maladie durant tout ou partie de cette période. (Cass. soc. 4 décembre 1996, n° 93-44.907)

Depuis plus de 10 ans, la CJUE avait cependant jugé cette règle comme contraire à la directive européenne n° 2003/88/CE, au motif que la finalité des congés payés était le repos et le loisir et non le rétablissement d'un salarié en maladie. (CJUE, 21 juin 2012, C-78/11)

Le 18 juin 2025, la Commission européenne a officiellement **mis en demeure** la France de se conformer au droit de l'Union, lui laissant un délai de deux mois pour adapter sa législation nationale.

C'est dans ce contexte que la Cour de cassation, par son arrêt rendu en date du 10 septembre 2025 (n° 23-22.732), a, sans surprise, entériné un revirement attendu afin d'aligner enfin sa jurisprudence sur le droit européen :

« Le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé ***a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congés payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie*** *»,* précédant ainsi l'intervention du législateur.

La Cour de cassation dans son communiqué de presse prend soin de préciser la nécessité pour bénéficier de ce report pour le salarié de procéder à la notification de son arrêt de travail pendant ses congés payés.

Sous cette réserve, en pratique, c'est le sujet du droit au report du salarié de ses congés payés légaux qui est posé, par référence au nouvel article L.3141-19-1 du Code du travail, issu de la loi du 22 avril 2024.

Ainsi :

« Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie ***d'une période de report de quinze mois*** *afin de pouvoir les utiliser »,* à sa reprise du travail.

C'est une contrainte de gestion supplémentaire pour les services RH et paie à faire figurer sur les bulletins de salaire ou via les logiciels de suivi des congés.

Cette solution nouvelle a également vocation à ouvrir une éventuelle action du salarié pour le passé. Le délai pour agir est biennal pour le salarié en poste ou triennal si son contrat de travail est rompu, à condition qu'il ait bien adressé son arrêt en temps et en heure à son employeur alors qu'il était en congés payés...

Sans compter la complexité liée à la régularisation d'une situation passée puisqu'un complément de salaire a vocation à se substituer au règlement d'une indemnité de congés payés sur cette période de rappel...

➔ **La prise en compte des congés payés légaux dans le décompte des heures supplémentaires** (Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-14.455)

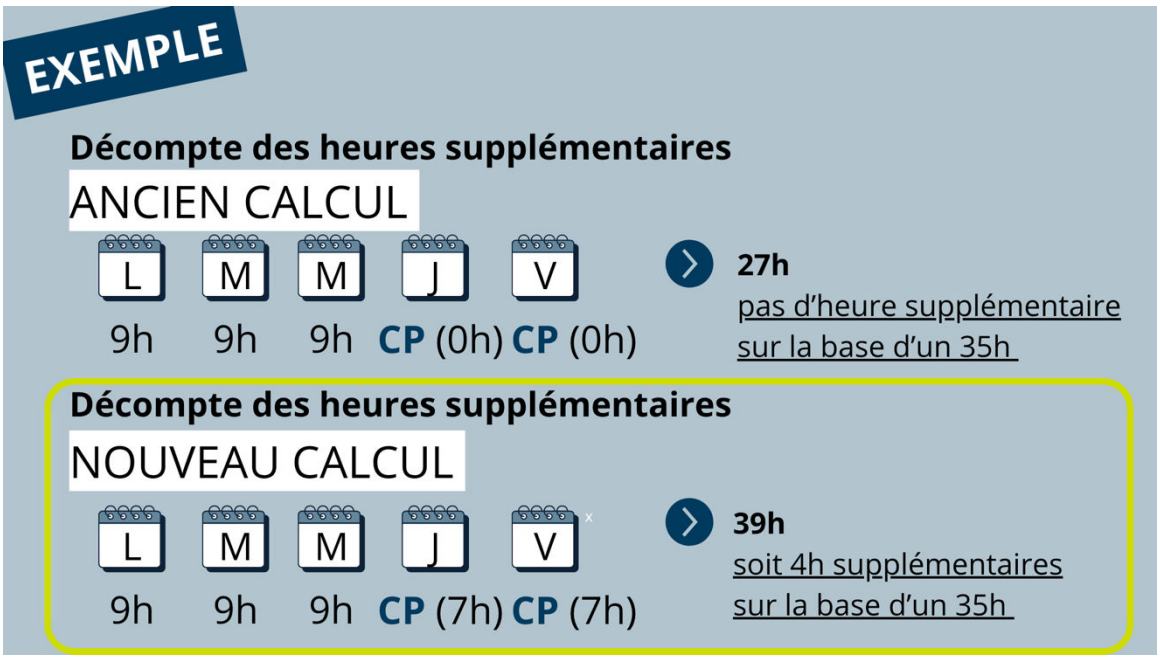
Une jurisprudence constante de la Cour de cassation, au visa de l'article L 3121-28 du Code du travail, excluait les congés payés de l'assiette de calcul des heures supplémentaires pour les salariés soumis à un horaire hebdomadaire de travail. (Cass. soc. 4 avril 2012, n° 10-10.701 ; 25 janvier 2017, n°15-20.692)

Pour exemple, un salarié qui effectuait 9 heures de travail les lundi, mardi et mercredi, puis, posait deux jours de congés payés les jeudi et vendredi suivants, ne bénéficiait pas de majoration pour heures supplémentaires puisque la durée effective du travail hebdomadaire réalisé était inférieure à 35 heures.

Par un arrêt du 10 septembre 2025, la Chambre sociale de la Cour de cassation revient sur cette règle en jugeant que le *« salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine. ».*

Autrement dit, les jours de congés payés légaux doivent désormais être valorisés dans le décompte des heures supplémentaires au volume horaire quotidien de référence du salarié, s'il avait effectivement travaillé :

- Si l'horaire hebdomadaire contractuel ou collectif dépasse 35 heures par semaine, s'il est par exemple de 37 heures 30 (soit 7 heures 30 par jours), alors chaque jour de congé sera compté pour 7 heures 30,
- Si l'horaire contractuel ou collectif est de 35 heures et que le salarié effectue ponctuellement des heures supplémentaires à la demande de l'employeur, chaque jour de congé sera compté pour 7 heures.



Cette solution fait directement écho à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne qui **interdit toute mesure pouvant dissuader un salarié de prendre ses congés payés, comme c'est le cas lorsque la prise de congé payé crée un désavantage financier**. (CJUE, 22 mai 2014, Lock, C-539/12, point 21)

La Cour de cassation considère en effet que le *« 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. »*

A noter qu'à date, la décision de la Cour de cassation **est circonscrite aux seuls congés payés légaux et aux cas dans lesquels les heures supplémentaires sont décomptées sur la semaine, et ne préjuge pas de la solution applicable aux autres modes de décompte de la durée du travail, notamment en cas d'annualisation du temps de travail ou d'aménagement par cycle.**

Les autres causes d'absence du salarié, telles que l'arrêt maladie, les jours de RTT ou de repos dans le cadre d'un forfait jours ou encore les jours fériés chômés, demeurent exclues du calcul des heures supplémentaires.

Ces nouvelles jurisprudences étant d'application immédiate, un rappel d'heures supplémentaires sur la base de ces nouvelles règles, a vocation à s'appliquer aux litiges en cours et à concerner les périodes non couvertes par la prescription triennale des salaires…

***

Nos équipes restent naturellement mobilisées à vos côtés pour vous accompagner sur l'impact pratique de ces dernières décisions.

Auteurs

Anne-Laure Mary-Cantin, Avocate Associée
Alice Favrel, Juriste