

Congés payés et heures sup' : la rentrée secouée par la Cour de cassation

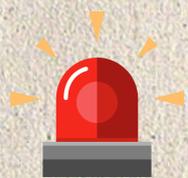
Le 10 septembre 2025, la Cour de cassation a changé la donne : si vous tombez malade pendant vos vacances, vos congés ne s'envolent plus, vous pourrez les récupérer. Et cerise sur le dossier, un jour de congé comptera désormais pour déclencher les heures supplémentaires. Une révolution juridique qui réjouit les salariés... et complique la vie des services RH.

La réponse pratique de votre avocat en - de 3 min chrono !

1 POURQUOI LES CONGÉS TOMBANT PENDANT UNE MALADIE DOIVENT-ILS DÉSORMAIS ÊTRE REPORTÉS ?

Le droit européen impose que chaque salarié **bénéficie d'un repos effectif**.

Dès lors, lorsqu'une maladie survient pendant les congés, ceux-ci ne remplissent plus leur rôle et **doivent être reportés**.



Alignée sur la jurisprudence de la CJUE (aff. C-78/11), la Cour de cassation a consacré ce principe dans son arrêt du 10 septembre 2025 (n° 23-22.732), **à condition que le salarié ait notifié son arrêt de travail !**

LE REPORT DES CONGES EST-IL AUTOMATIQUE LORSQU'UN SALARIÉ ENVOIE UN ARRÊT MALADIE PENDANT SES CONGÉS ?

2

Oui ! Pas besoin de formalisme ou de demande spéciale : Dès qu'un salarié transmet un arrêt maladie couvrant ses congés, **le report se fait automatiquement**. Ses jours de congé "interrompus" par la maladie peuvent ainsi être récupérés plus tard, sans stress ni paperasse.



3

QU'EST-CE QUE CELA CHANGE POUR LES EMPLOYEURS ?

Cette décision crée une obligation nouvelle : **adapter la gestion des congés.**

Les entreprises devront accepter le report des jours de congés tombant sur une période d'arrêt maladie, même si les règles internes ne le prévoyaient pas.



Cela suppose un **suivi rigoureux des absences** et **mise à jour des logiciels RH**. A défaut, elles s'exposent à des litiges, voire à des rappels de congés ou d'indemnités.

COMMENT LES CONGÉS PAYÉS INFLUENCENT-ILS DÉSORMAIS LE CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

4

Jusqu'à présent, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (35 heures hebdomadaires) était apprécié uniquement sur le temps de travail effectif. Désormais, suite à l'arrêt du 10 septembre 2025 (n° 23-14.455), **un jour de congé payé doit être pris comme s'il avait été travaillé.**



En pratique: Si un salarié prend un jour de congé et effectue 32 heures de travail effectif dans la semaine, il **pourra tout de même prétendre à la rémunération des heures accomplies au-delà de 35 heures**, car le congé complète fictivement son temps de travail.



 AVANT	 APRES
32 h effectif	32 h effectif
+	+
1 jour de congé payé	7 h compensées
+	+
Pas d'heures supplémentaires	4 heures supplémentaires

