



Report des droits à congés payés en cas d'arrêt maladie pendant ses congés...

Cour de Cassation 10 septembre 2025, pourvoi n° 23-22.732.

La Cour de cassation est le juge du droit (elle est juge de la conformité de la décision attaquée aux règles de droit (article 604 du code de procédure civile)). Elle a pour mission de contrôler et d'unifier l'interprétation de la loi, pour les cas d'espèce qu'elle examine et dans le cadre et les termes de ceux-ci, afin que les règles de droit soient appliquées de manière identique par l'ensemble des tribunaux et des cours d'appel. Ces décisions ne font pas loi pour autant, invitant le législateur, le cas échéant, à compléter...

À noter que la Cour de cassation énonce elle-même qu'elle part de l'article L. 3141-3 du Code du travail qui ne dit rien (en soi) de la maladie et de son régime en cours de congés payés.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020826

Ce qui est exact, c'est que la Cour de cassation reprend et donne corps, une seconde fois (après le 2 octobre 2024) à la position de la Cour de justice de l'Union européenne, en jugeant que la finalité et la garantie de 24 jours de droits à congés payés annuels sont de permettre au travailleur de se « **reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs** ».

Les congés payés « **diffèrent du congé de maladie, qui est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie.** »

La Cour de cassation pose lorsqu'un arrêt de travail pour maladie est prescrit au cours d'une période de congés payés, le salarié qui ne peut plus jouir pleinement de ces congés, a droit à ce que ces périodes de maladie ne s'imputent pas sur ceux-ci et que leur utilisation soit reportée.

Pour un arrêt maladie décidé juste avant une période de congé posée et validée, le principe du report était déjà acquis.

● Portée de l'interprétation nouvelle de la Cour de cassation

Sur la nature des droits :

- l'arrêt de travail pour maladie prime sur tout autre motif d'absence, renforçant le caractère d'ordre public absolu de l'obligation de disposer de 4 semaines de congés payés. La loi et le législateur devraient encore en assurer et garantir le principe.

- S'il y a un avis d'arrêt de travail pour maladie, celui-ci ne peut avoir d'effet que sur un jour ouvrable et ne peut s'appliquer à (et sur) une période de congés payés légaux (de la même manière qu'on ne fusionne pas congés payés et jours fériés ou congés payés et jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT), ...
- La directive du 4 novembre 2003 énonçait que les 4 semaines de congés payés ne pouvaient être « indemnisés », or, elles l'étaient « indirectement » et par substitution, par les indemnités journalières de sécurité sociale, les droits à congés payés n'étaient pas « récupérables », ni en temps ni en « argent », sauf dispositions d'accords collectifs ou de contrats de travail plus favorables (L. 3141-9 du code du travail).

● Sources des moyens et fondements juridiques des décisions du 10 septembre 2025

La directive renvoyait aux États le soin de définir le champ d'une transposition (article 7.1) et c'est la jurisprudence sociale européenne, puis nationale d'avril et d'octobre 2024, qui ont donné une définition dans l'esprit de la directive européenne du 4 novembre 2003 et engagé le revirement.

— Texte de la Directive, internationaux et communautaires :

- Que dit l'article 7 (que cite la Cour de cassation le 10 septembre 2025 pour une simple « conformité d'interprétation » à cette directive), paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 ?

(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088>)

« Article 7 : Congé annuel : 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ».

- le 18 juin 2025, la Commission européenne a ouvert une procédure d'infraction en envoyant une lettre de mise en demeure à la France (INFR(2025)4012).

Cette institution posait que : **« la législation française ne garantit pas que les travailleurs qui tombent malades pendant leur congé annuel puissent récupérer ultérieurement les jours de congé annuel qui ont coïncidé avec leur maladie. La Commission considère que la législation française n'est donc pas conforme à la directive sur le temps de travail et ne garantit pas la santé et la sécurité des travailleurs ».**

L'exigence découle directement de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 (!?) concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. La directive prévoit un droit au congé annuel payé minimal de quatre semaines et précise, à la lumière de la jurisprudence de la Cour de

justice de l'Union européenne (CJUE), que ce droit ne peut être affecté par une période de maladie.

La lettre de mise en demeure adressée par la Commission marquait la première étape de la procédure d'infraction prévue à l'article 258 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

La France avait deux mois pour répondre à cette lettre de mise en demeure et remédier à la situation.

- En outre, comme l'a rappelé le **Conseil Constitutionnel** la **Directive n'était pas suffisante sans le traité de Lisbonne entré en vigueur 1^{er} décembre 2009, qui a rendu d'application directe les règles fixées par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont celle qui déclare que *tout travailleur doit bénéficier d'au moins quatre semaines de repos.***

— **Jurisprudences sociales, nationales et européennes**

Citées par la Cour de cassation elle-même le 10 septembre 2025 (pour partie) :

Préalablement, ***comme elle le rappelle elle-même, la Cour de cassation a pu elle-même « juger » que le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne pouvait exiger (selon sa propre jurisprudence d'alors et jusqu'ici) de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard*** (Soc., 4 décembre 1996, pourvoi n° 93-44.907, Bull. 1996, V, n° 420).

La Cour de justice de l'Union européenne juge que la finalité du droit au congé annuel payé, qui est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, diffère de celle du droit au congé de maladie, qui est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, point 25, CJUE, 10 septembre 2009, Perada, C-277/08, point 21).

Par décision du 21 juin 2012, la Cour de justice européenne (affaire Anged C-78/11) a dit pour droit (art.7, par. 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003), que cette disposition concernant certains aspects de *l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions nationales prévoyant qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, n'a pas le droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail* (Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución).

La Cour de cassation en 2013 (n° 11-22.285) énonçait encore que la directive de 2003 ne pouvait être invoquée dans les litiges entre employeurs et salariés. Elle "n'aurait pas eu d'effet direct".

Toutefois, le ***droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union*** (CJUE, 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16, point 80).

Le tribunal administratif de Montreuil, suivi par la Cour d'appel administrative de Versailles le 30 juin 2020 avait rejeté les actions de syndicats estimant que ceux-ci n'avaient pas établi leur préjudice moral propre.

La CJUE admettait que des dispositions nationales ***puissent limiter le report dans le temps des congés non pris***, à condition que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer son droit à congé annuel payé (CJUE, 22 septembre 2022, C.120/21).

La Cour cassation déclarait le 13 septembre 2023 « non-conformes » au droit européen, pour la première fois, les dispositions du code du travail, qui empêchent toute acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour une maladie ordinaire ainsi que celles limitant l'acquisition des congés en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, dépassant une durée d'un an.

Le 9 novembre 2023 : Cour de justice de l'Union européenne interrogée par l'État français, a retenu qu'il ne lui appartenait pas de définir la durée de report applicable au droit au congé annuel payé, cela incombe à l'État membre concerné.

L'État pouvait selon la CJUE instituer des limites au report du droit au congé annuel lorsque cela s'avère nécessaire pour que la finalité de ce droit ne soit pas méconnue. Elle rappelait la ***double finalité du droit : prendre du repos par rapport à l'exécution des tâches de son contrat de travail et avoir une période de détente et personnelle. Ce qui n'est pas possible pendant un arrêt maladie...***

Dans sa décision du 8 février 2024 n° 2023-1079, le Conseil constitutionnel déclare conforme à la Constitution l'article L. 3141-3 du code du travail et le 5 ° de l'article L. 3141-5 du même code : en substance, le défaut d'acquisition sans limite de période et de nombre de congés pendant les absences pour cause de maladie non professionnelle et la limitation à l'acquisition des congés pendant des arrêts pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle demeurent conformes à la Constitution.

Elles ne compromettent ni le droit au repos, ni le principe d'égalité, ni le droit à la protection de la santé, ni aucun autre droit ou liberté garantie par la Constitution.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 2 octobre 2024 (n° 23-14.806) a elle-même considéré que les salariés peuvent prétendre à des droits à congés payés lorsque l'arrêt de travail lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle dure plus d'un an.

Dès lors, il convient de **juger désormais** (C. Cass., septembre 2025) qu'il résulte de l'article L. 3141-3 du code du travail, interprété à la lumière du 7, par. 1, de la directive 2003/88/CE que le **salarie 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 congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie.**

Ce serait donc la pleine jouissance, en pleine santé, des droits à congés qui se trouve mieux garantie par des temps d'absence plus profitables indirectement à la santé des salariés.

C'est moins la directive de 2003, que la mise en demeure de la **Commission du 18 juin 2025** qui tend à asseoir la révision des règles françaises sur la **santé et la sécurité des salariés.**

● **Nécessaire intervention une nouvelle fois du législateur ?**

La loi n° 2024-364 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, promulguée au Journal Officiel le 23 avril 2024, était l'intervention tant attendue du législateur, pour assurer la conformité du droit national au droit européen en matière de congés payés qui a modifié (non sans nouvelles difficultés) le régime d'acquisition des droits à congés payés en arrêt de travail dans le secteur privé (et, par voie de conséquence, les modalités de prises de ses droits...), en changeant le chapitre relatif aux congés payés dans le code du travail (les articles L. 3141-1 à L. 3141-33).

Pour les **décisions du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation**, c'est l'**avis du Conseil d'État de mars 2024** renvoie au législateur le soin de réformer le code du travail pour le mettre en conformité avec le droit européen.

La **décision de septembre 2025 de la Cour de Cassation** invite une nouvelle fois le législateur à intervenir pour fixer les règles de report des congés, la gestion des arrêts, les mesures transitoires (avec l'appui du Conseil d'État ou du Conseil Constitutionnel) ...

CH/SJN/15.09.2025