

Congés payés & heures supplémentaires : deux décisions à intégrer dans vos pratiques

Deux arrêts du 10 septembre 2025 ont modifié des réflexes bien installés : maladie pendant les congés et décompte hebdomadaire des heures supplémentaires.

01 - Maladie pendant les congés payés

Les jours concernés peuvent être reportés.

La Cour de cassation a confirmé qu'un salarié placé en arrêt maladie pendant une période de congés payés a droit au report des jours de congés qui coïncident avec l'arrêt maladie.

Condition essentielle : l'arrêt de travail doit être notifié à l'employeur. La Cour s'aligne ainsi sur le droit de l'Union européenne, qui distingue la finalité du congé annuel - repos et loisirs - de celle de l'arrêt maladie - rétablissement de la santé.

RÉFÉRENCE

Cour de cassation, chambre sociale, 10 septembre 2025, n° 23-22.732.

02 - Congés payés et heures supplémentaires

Le congé payé ne doit pas faire perdre la majoration.

Pour un salarié dont le temps de travail est décompté à la semaine, la prise d'un congé payé ne doit pas empêcher le déclenchement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé toute la semaine.

Autrement dit, dans une semaine comprenant du travail et un ou plusieurs jours de congés payés, on ne peut plus écarter les congés du calcul si cela fait perdre au salarié le bénéfice des majorations pour heures supplémentaires.

RÉFÉRENCE

Cour de cassation, chambre sociale, 10 septembre 2025, n° 23-14.455, 23-14.457 et 23-14.458.

LA NUANCE IMPORTANTE

Cette décision vise le décompte hebdomadaire de la durée du travail. Il est donc préférable d'éviter la formule trop générale « les congés payés sont assimilés à du temps de travail effectif dans tous les cas ».

Ce que l'employeur doit vérifier

01

Process absence / congés

Prévoyez le traitement d'un arrêt maladie reçu pendant une période de congés : réception, transmission à la paie, réintégration des jours de congés concernés et information du salarié.

02

Paramétrage paie et GTA

Vérifiez avec votre prestataire de paie ou votre éditeur de gestion des temps la façon dont les semaines mêlant travail effectif + congés payés sont calculées.

03

Règles internes et accords

Relisez les accords, notes ou pratiques internes qui reposeraient encore sur l'ancienne logique. Une règle conduisant à un désavantage financier lié à la prise du congé payé doit être réexaminée.

04

Contrôles de paie

Ajoutez un point de contrôle sur les semaines « mixtes » et sur les arrêts maladie intervenant pendant des congés, particulièrement lors des périodes de forte prise de congés.

EXEMPLE SIMPLE

Un salarié travaille 32 heures et prend 1 jour de congé payé au cours d'une semaine où, s'il avait travaillé ce jour-là, son horaire aurait ouvert droit à des majorations pour heures supplémentaires. Le congé payé ne doit pas lui faire perdre ces majorations.

À RETENIR

Le point commun des deux arrêts est simple : **la prise d'un congé payé ne doit pas pénaliser le salarié** dans l'exercice de son droit au repos.

Sources de référence : Cour de cassation, chambre sociale, 10 septembre 2025, pourvois n° 23-22.732 et n° 23-14.455 / 23-14.457 / 23-14.458. Mémo d'information générale : vérifiez votre convention collective et les modalités de décompte du temps de travail applicables à votre entreprise.

CNH CONSULT

Camille CARISSAN • Consultante RH externalisée
contact@cnhconsult.fr • 07 45 14 61 76 • www.cnhconsult.fr