



**LETTRE
D'INFORMATION**

Septembre 2025

Congés payés : double revirement de jurisprudence et une précision importante !

Sous l'impulsion du droit et de la jurisprudence européenne, la Cour de cassation fait à nouveau évoluer le droit du travail français en matière de congés payés. On se souvient de l'arrêt du 13 septembre 2023, qui a conduit à la réforme d'avril 2024, permettant notamment au salarié d'acquérir 2 jours ouvrables de congés payés par mois en cas d'arrêt maladie.

Cette fois la Cour de cassation opère un double revirement de jurisprudence dans deux arrêts du 10 septembre 2025. Après avoir rappelé que selon la CJUE la finalité du droit au congé payé, est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, la Cour de cassation pose le principe selon lequel 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 congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie. Le salarié qui tombe malade pendant ses congés payés ne perd donc plus ces congés qui devront alors être reporté, à condition d'informer l'employeur de l'arrêt maladie. Dès le 17 septembre, le ministère du travail a modifié sa fiche sur les congés payés pour intégrer cette jurisprudence.

Dans un second arrêt, la Cour de cassation pose le principe selon lequel les jours de congés payés doivent être pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires, pour les salariés soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail. Jusqu'alors seul les temps de travail

effectifs, ou assimilés, étant pris en compte pour le décompte des heures supplémentaires, les congés payés n'étaient pas comptabilisés. La Cour de cassation, afin de se mettre en conformité avec le droit européen, écarte cette règle du Code du travail. La durée des congés payés devra donc être assimilée à du temps de travail effectif pour déterminer si le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires. Cette solution est cependant limitée (pour l'instant) aux salariés ayant un décompte des heures supplémentaires à la semaine, et ne concernent pas les cas de décompte des heures supplémentaires au mois ou sur l'année.

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil
03 21 52 85 38
Béthune**

**Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr**

**Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry**

Moins commentée, la Cour de cassation a également apporté une précision non dénuée d'importance pour les salariés à temps partiel. Ces derniers acquièrent du fait du principe d'égalité de traitement, autant de congés payés qu'un salarié à temps complet soit 2,5 jours ouvrables par mois pour un temps de travail effectif ou assimilé.

Cependant lorsqu'un salarié à temps partiel pose ses congés payés, le premier jour de congés payés décompté est celui où le salarié aurait dû travailler compte tenu de la répartition de son horaire de travail. L'employeur décompte ensuite tous les jours ouvrables jusqu'au retour du salarié, en incluant les jours où le salarié aurait du travaillé du fait de son horaire contractuel mais aussi les autres jours ouvrables pour lesquels le salarié à temps partiel ne travaille pas en raison de la répartition de ses horaires.

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, la cour d'appel avait décompté les jours de RTT et de CET (compte épargne temps) dont bénéficiait le salarié de la même manière que le décompte des congés payés, et donc en tenant compte de l'ensemble des jours ouvrables compris entre le premier jour de congés correspond au premier jour d'arrêt du travail posé et le dernier jour compté, soit la veille de la reprise.

Mais la Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement. Elle estime que « les congés revêtant un caractère compensatoire » doivent être uniquement décomptés sur des jours durant lesquels il est normalement prévu que le salarié travaille. La cour d'appel aurait dû vérifier si les jours de RTT et de CET en cause avaient la nature de congés de remplacement à vocation compensatrice, auquel cas ils ne peuvent être décomptés que sur des jours durant lesquels il est normalement prévu que le salarié à temps partiel travaille.

Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-22732 FPBR et Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-14455 FPBR

L'actualité sociale en bref...

- **Entretien préalable au licenciement** : le Code du travail n'impose pas à l'employeur d'avertir le salarié de son droit de se taire lors de l'entretien. Saisi dans le cadre de questions prioritaires de constitutionnalité par la Cour de cassation et le Conseil d'Etat, le Conseil constitutionnel estime que l'entretien préalable, n'est pas concerné par le principe constitutionnel selon lequel « nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire », qui ne s'applique qu'aux peines et sanctions ayant le caractère d'une punition dans l'exercice de prérogatives de puissance publique (*C. Constit., décision 2025-1160/1161/1162 QPC du 19 septembre 2025*) ;

- **Documents de fin de contrat**: la Cour de cassation rappelle que les documents de fin de contrat (solde de tout compte, certificat de travail, attestation France Travail) doivent être délivrés au salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. En cas de faute grave, le licenciement étant dénué

de préavis, les documents doivent être délivrés dès la notification du licenciement qui emporte rupture du contrat de travail. Un rappel opportun pour un principe pas toujours respecté en pratique (*Cass. soc. 3 septembre 2025, n° 24-16546 FD*) ;

- **Prise des jours de RTT** : par application des règles générales de droit civil, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation (c. civ. art. 1353). Il appartient donc en cas de contentieux à l'employeur d'apporter la preuve de l'octroi effectif des jours de RTT. Dans cette affaire la Cour de cassation précise que la mention sur le bulletin de paie des jours de RTT pris n'a qu'une valeur informative, et n'est donc pas suffisante. Le fait que le salarié accepte sans réserve son bulletin de paie ne vaut pas non plus renonciation à toute action (*Cass. soc. 3 septembre 2025, n° 23-18275 FD*) ;