



À l'attention des présidents et secrétaires généraux des
fédérations territoriales des Ogec
Pour information aux administrateurs de la fédération
nationale des Ogec

Paris, le 15 septembre 2025

Objet : Note d'information N°2025.01
**Arrêt maladie pendant les congés payés : un revirement attendu de la Cour
de cassation**

Madame, Monsieur,

La question de l'articulation entre congés payés et arrêt maladie vient de connaître un tournant majeur avec l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 10 septembre 2025. Cet arrêt aligne enfin la jurisprudence française sur les exigences du droit européen.

[Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt n° 791 du 10 septembre 2025, pourvoi n° 23-22.732](#)

En bref :

Un salarié qui tombe malade pendant ses congés payés et transmet un arrêt de travail à son employeur a droit au report des jours de congés coïncidant avec l'arrêt.

1. RAPPEL HISTORIQUE

Une jurisprudence française constante depuis 1996

Jusqu'alors, la Cour de cassation considérait que le salarié tombant malade au cours de ses congés payés ne pouvait exiger de bénéficier ultérieurement des jours perdus. Elle faisait prévaloir la première cause de suspension du contrat de travail, à savoir le congé payé, sur l'arrêt maladie ([Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-44.907](#)).

Concrètement, lorsqu'un salarié tombait malade pendant ses vacances, les jours concernés demeuraient imputés sur son solde de congés payés. S'il transmettait son arrêt de travail à la CPAM, il pouvait toutefois percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale en complément des indemnités de congés payés.

L'intervention du droit européen

Cette interprétation retenue par la Cour de cassation était toutefois remise en cause au regard de la directive européenne [n° 2003/88/CE](#), qui garantit à tout salarié un droit effectif à un repos annuel payé. La CJUE a en effet considéré, dans un arrêt du 21 juin 2012 ([aff. C-78/11](#)), que la finalité des congés payés (repos et loisirs) ne pouvait être confondue avec celle de l'arrêt maladie (rétablissement). En conséquence, un salarié tombant

Fédération des Ogec

277 rue Saint-Jacques
75005 Paris
T 01 53 73 74 40
M contact@fnogec.org

www.fnogec.org

malade pendant ses congés devait pouvoir en bénéficier à nouveau ultérieurement.

Cependant, cette décision n'avait pas d'effet direct en droit français. La directive 2003/88/CE fixe des objectifs aux États membres, mais elle doit être transposée dans le droit interne pour être opposable aux employeurs et aux salariés. Or, le Code du travail français n'avait pas été modifié en ce sens et la Cour de cassation continuait à appliquer sa propre jurisprudence de 1996, qui faisait prévaloir la première cause de suspension du contrat (les congés payés). Tant qu'aucune réforme législative ou revirement jurisprudentiel n'était intervenu, la solution européenne demeurait théorique en France.

La mise en demeure de la France

Face au maintien de la jurisprudence française et à l'absence de réforme du Code du travail, la France n'était toujours pas en conformité avec la directive européenne. La Commission européenne a donc adressé, le 18 juin 2025, une mise en demeure aux autorités françaises.

Cette procédure constitue le premier stade d'un recours en manquement : la Commission « rappelle à l'ordre » un État membre en lui demandant d'adapter sa législation pour la mettre en accord avec le droit de l'Union. Si la France ne se conforme pas dans un délai donné, elle s'expose à un renvoi devant la CJUE et à une condamnation assortie de sanctions financières.

Cette pression européenne rendait dès lors inévitable une évolution de la jurisprudence nationale, que la Cour de cassation a finalement opérée quelques semaines plus tard avec son arrêt du 10 septembre 2025.

2. LE REVIREMENT DU 10 SEPTEMBRE 2025

La Cour de cassation a opéré le revirement attendu dans son arrêt du 10 septembre 2025 ([n° 23-22.732](#)).

Interprétant l'article L.3141-3 du Code du travail à la lumière de l'article 7 § 1 de la directive, la chambre sociale juge désormais que :

« 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 [communiqué](#) accompagnant l'arrêt insiste : « Puisque la maladie empêche de se reposer, le salarié placé en arrêt pendant ses congés payés a droit à ce qu'ils soient reportés ».

En l'espèce, la Cour a constaté que les arrêts de travail avaient bien été notifiés à l'employeur et a donc admis le droit au report des congés correspondants, qui ne pouvaient pas être déduits du solde.

3. CONSÉQUENCES PRATIQUES POUR LES OGE

Le report de ces congés n'est pas encore encadré par un texte législatif spécifique. Dans l'attente d'une adaptation du Code du travail, il convient d'appliquer par analogie les règles prévues à l'article [L.3141-19-1](#) du Code du travail, qui concernent le report des congés payés acquis pendant un arrêt maladie.

Pour bénéficier d'un tel report, le salarié doit nécessairement transmettre à **l'employeur un arrêt de travail**. Une fois ce document reçu, l'employeur doit alors **informer le salarié** :

- du nombre de jours de congés payés qui n'ont pas été imputés sur son solde du fait de l'arrêt maladie,
- ainsi que de la date d'expiration de la période de report applicable.

En l'état du droit, ces congés pourront être pris sur une période maximale de **quinze mois** à compter de l'information donnée au salarié.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en notre considération distinguée.

Aude DURAND
Pour l'équipe d'expertise de gestion