

SEPTEMBRE
2025

DERNIERES NOUVEAUTES EN MATIERE DE CONGES PAYES

Décidément le droit des congés payés n'en finit pas de susciter des revirements de la Cour de cassation...

La Cour de cassation entend mettre en conformité le droit français et le droit européen sur deux aspects : le report des congés payés lorsque le salarié tombe malade et la prise en compte des congés payés pour le déclenchement du seuil des heures supplémentaires (Cass. soc. 10-9-2025 n° 23-22.732 FP-BR ; Cass. soc. 10-9-2025 n° 23-14.455 FP-BR).

- **Première nouveauté** : un salarié malade durant ses congés à droit à ce qu'ils soient reportés dès lors que l'arrêt maladie est notifié à l'employeur.

Jusqu'à présent, et selon la jurisprudence, le salarié tombant malade durant ses congés payés ne pouvait pas exiger de prendre ultérieurement le congé.

Cette jurisprudence était contraire au droit de l'Union européenne qui distingue la finalité des congés payés, consacrés aux loisirs, et la finalité de l'arrêt maladie destiné à la guérison et au repos.

La Commission européenne a contraint la France à réagir en engageant une procédure d'infraction et l'a mise en demeure de se conformer au droit communautaire dans un délai de 2 mois à compter du 18 juin 2025.

C'est désormais chose faite par un arrêt du 10 septembre 2025 puisque la Cour de cassation reconnaît un **droit au report des jours de congés payés lorsqu'ils coïncident avec un arrêt maladie dès lors que la maladie empêche le salarié de se reposer** (Cass. soc. 10-9-2025 n°23-22.732 FP-BR). La Cour ajoute toutefois une condition : le salarié doit notifier l'arrêt maladie à son employeur dans un délai de 48 heures.

- **Deuxième nouveauté** : lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, les congés payés doivent désormais être pris en considération pour le calcul des heures supplémentaires.

Jusqu'à présent, le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires tenait uniquement compte du temps de travail effectif, excluant les jours de congés payés ou de maladie.

Cette règle n'était, là encore, pas conforme au droit de l'Union.

Désormais, la Cour de cassation admet qu'un **salarié soumis à un décompte hebdomadaire de son temps de travail puisse prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un ou plusieurs jours de congé payé**. Exemple, un salarié effectue 35 heures en 4 jours et « pose » un CP le 5^{ème} jour, il pourra désormais se faire payer les heures correspondant au jour de congé en heures supplémentaires... (Cass. soc. 10-9-2025 n°23-14.455).

DERNIÈRES ACTUALITÉS

DISCRIMINATION SYNDICALE REFUS D'UN APC

- **Discrimination syndicale** :

Après avoir abandonné la théorie du « préjudice nécessaire », la Cour de cassation admet, au fil de ses arrêts, de plus en plus d'exceptions au titre desquelles figure désormais la discrimination syndicale (Cass. soc. 10-9-2025 n° 23-21.124 FS-B, G. c/ Sté Kuehne + Nagel Insitu).

Ainsi, le seul constat de l'existence d'une **discrimination syndicale ouvre pour le salarié droit à réparation sans que ce dernier n'ait besoin de prouver l'existence d'un préjudice pour obtenir des dommages-intérêts**. Cette solution est en tout état de cause conforme à l'article L.2141-8 du Code du travail qui dispose que toute mesure de discrimination syndicale est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

- **Refus d'un accord de performance collective (APC)** :

L'article L.2254-2 du Code du travail prévoit que le licenciement motivé par le refus du salarié de se voir appliquer un APC repose sur un motif spécifique, dit « sui generis », qui constitue une cause réelle et sérieuse. Par un arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation est venue préciser que le fait que le refus d'application de l'APC constitue un **motif de licenciement autonome, qui repose sur une cause réelle et sérieuse** selon le législateur, ne prive pas le juge d'en apprécier la légitimité. Ainsi, en cas de contestation du bien-fondé du licenciement, les juges ne peuvent pas se contenter de constater que l'accord affiche un objectif conforme aux exigences légales mais ils doivent rechercher concrètement si la **conclusion de l'accord est effectivement nécessaire au fonctionnement de l'entreprise** (Cass. soc. 10-9-2025 n° 23-23.231 FS-B, E. c/ Sté Edilians).

CABINET DE PARIS
2, RUE DE POISSY
75005 PARIS

CABINET DE NORMANDIE
13 BIS, RUE AU COQ
27401 LOUVIERS