

Communiqué de presse

Les arrêts maladie ne sont pas du repos

La CGT se réjouit de deux victoires majeures pour les salarié.es. La Cour de cassation vient de rendre deux arrêts dans lesquels elle considère que :

- Un.e salarié.e malade durant ses congés payés doit pouvoir bénéficier ultérieurement des jours de congés payés coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie.
- Un.e salarié.e dont le temps de travail est décompté à la semaine, qui a été partiellement en situation de congé payé sur la période considérée, peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait effectivement travaillé durant toute la semaine.

Ces décisions consacrent la conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne, qui exige que le congé annuel n'a pour seul objet que de se reposer, et non à permettre le rétablissement et doit être garantie comme tel. Ainsi, la maladie ne peut plus être assimilée au congé : les journées perdues pour cause de maladie sont désormais reconnues comme telles.

Ces deux décisions s'ajoutent à la victoire obtenue grâce à la CGT en septembre 2023 quand la Cour de cassation a écarté l'application des dispositions de droit interne privant les salarié.e s en arrêt maladie de l'acquisition des congés payés.

Le parlement a ensuite adopté une loi le 22 avril 2024 censée mettre en conformité la législation française avec le droit européen des congés payés, mais force est de constater que malgré cela la France n'était toujours pas en conformité.


C'est dans ces conditions que la commission européenne a ouvert une procédure d'infraction à l'encontre de la France en juin 2025, ce qui a poussé la Cour de cassation à rendre deux arrêts le 10 septembre 2025.

Les salarié.e s voient dès lors leurs droits à congés payés garantis

Ce que cela change concrètement :

- Si un.e salarié.e tombe malade pendant ses congés payés, les jours de congés coïncidant avec l'arrêt maladie ne sont plus considérés comme pris.
- Ces jours pourront donc être reportés et pris ultérieurement, dès lors que l'arrêt est transmis à l'employeur.
- Le salarié dispose d'une période de 15 mois pour les reportés
- Le décompte hebdomadaire des heures supplémentaires doit prendre en compte les jours de congé payé pris dans la semaine.

RELATIONS PRESSE CONFEDERALES



La CGT appelle désormais :

- À l'application immédiate de cette jurisprudence dans toutes les entreprises ;
- À l'effet rétroactif de ces dispositions pour les employeurs qui auraient refusé de reporter des jours de congés ou de payer des heures supplémentaires pourtant dus aux salarié-es
- À la diffusion large de l'information auprès des salarié-es afin qu'ils et elles puissent faire valoir ce nouveau droit ;
- À une inscription dans la loi, afin de sécuriser durablement cette avancée sociale et pour que la France ait enfin une législation en conformité avec le droit européen.

La CGT se félicite de ces avancées sociales majeures, fruit de luttes de longue haleine. Elle rappelle que maladie n'est pas du repos, et que le droit au repos et le droit à la santé doivent s'exercer pleinement, sans discrimination

Montreuil, le 11 septembre 2025