

IMPACT DE LA MALADIE SUR LES CONGES PAYES : DROIT AU REPORT

23 octobre 2025

Après un premier épisode dont tout le monde se souvient et qui permet au salarié malade d'acquiescer des congés payés, les juges français continuent de s'aligner sur les règles européennes auxquelles la France est soumise. Une évolution qui impacte directement vos pratiques RH et paie.

LE DROIT AU REPORT

Lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il doit obtenir la « suspension de ses congés payés » afin d'être placé en arrêt maladie. Par conséquent, il bénéficie du report des jours de congés payés qui n'ont pas pu être pris de ce fait. Ce report est de droit à condition que le salarié vous envoie un arrêt de travail.

Cet arrêt de travail doit permettre de porter à votre connaissance les dates de début et de fin de l'arrêt maladie en vue de déterminer le nombre de jours de congés reportés.

Le salarié étant en arrêt maladie et non plus en congé, un maintien de salaire peut être dû. Ce changement de statut peut donc représenter un coût supplémentaire.

CE REPORT DE LA PRISE DES CONGES PAYÉS EST LIMITÉ À 15 MOIS

Le ministère du travail a mis à jour sa fiche d'information en ligne de son site internet dédiée aux congés payés pour intégrer l'arrêt de la Cour de cassation du 10 septembre 2025.

Ainsi « lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (à caractère professionnel ou non), de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser ».

FORMALISME

Dans le mois qui suit la reprise du travail, l'employeur doit informer le salarié par tout moyen :

1. de son nombre de jours de congés payés.
- +
2. de la date jusqu'à laquelle il peut les prendre.

>> A savoir

- Un report de congés payés ne signifie pas que le salarié peut poser les jours de CP reportés n'importe quand. Rappelons que le droit à congés payés s'exerce dans le cadre des règles prévues par le code du travail (période de prise, fixation des dates par l'employeur, etc.) et, s'il y a lieu, des éventuelles dispositions conventionnelles applicables.
- Par ailleurs le report de 15 mois n'a pas systématiquement vocation à s'appliquer.

Selon les circonstances (durée de l'arrêt de travail, période à laquelle il tombe, nombre de jours de CP concernés, période de prise des CP dans l'entreprise), il peut arriver que le salarié ne soit pas dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours de leur période normale » de prise. Dans cette situation, on aura un simple décalage des congés payés, mais dans le cadre de la même période de prise.