

# Congés payés : des précisions apportées par les juges



© 2026 Les Echos Publishing

Conformément à une loi publiée en avril 2024, les salariés cumulent des jours de congés payés durant leurs arrêts de travail. Ainsi, en cas d'arrêt consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, ils acquièrent 2 jours ouvrables de congés par mois (soit 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés pour une absence d'un an).

Mais attention, car les pouvoirs publics ont donné à cette règle un effet rétroactif. Concrètement, les salariés sont en droit de réclamer à leur employeur les congés payés dont ils n'ont pas bénéficié au titre de leurs arrêts de travail intervenus depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009. Mais dans ce cadre, ils ne peuvent pas, en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, obtenir plus de 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) de congés payés par an, en prenant en compte les jours de congés qu'ils ont déjà acquis au titre des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles (congé de maternité, de paternité, de formation...). Une règle qui vient d'être précisée par la Cour de cassation.

**Rappel** : la période de référence permettant l'acquisition de congés payés s'étend généralement du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

# Les congés reportés ne comptent pas !

Dans une affaire récente, une salariée engagée en tant que gestionnaire de clientèle avait, après son départ de l'entreprise, réclamé en justice des rappels d'indemnités de congés payés au titre de l'année 2023. Elle estimait n'avoir pas bénéficié (ni sous forme de jours de repos, ni sous forme d'indemnité) de plusieurs jours de congés payés acquis durant trois arrêts de travail d'origine non professionnelle.

Dans ce litige, son employeur alléguait qu'il fallait déduire du plafond de 20 jours ouvrés par an auxquels la salariée pouvait prétendre 12 jours ouvrés de congés acquis sur des périodes de références antérieures (2021 et 2022). Et ce, au motif que ces jours de congés, qui n'avaient pas pu être posés en raison de plusieurs arrêts de travail, avaient été reportés sur l'année 2023 et fait l'objet d'une indemnité réglée à la salariée lors de son départ de l'entreprise.

Mais pour la Cour de cassation, ce plafond de 20 jours ouvrés (ou 24 jours ouvrables) s'apprécie par période de référence. Autrement dit, il ne doit pas tenir compte des jours de congés payés qui ont été acquis sur des périodes de référence antérieures et qui ont été reportés.

[Cassation sociale, 21 janvier 2026, n° 24-22228](#)

© 2026 Les Echos Publishing