

"LES ENTREPRISES VONT SANS DOUTE RESSERRER LES RÈGLES AFIN D'ÉVITER UNE HÉMORRAGIE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES"

Dans une décision du 10 septembre 2025, la Cour de cassation a décidé que les jours de congé payé devaient être pris en compte pour le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Une décision inattendue qui fait grincer des dents les entreprises. Explications avec Sophie Martin-Sémavoine, avocate associée au sein du cabinet LWM.

La décision de la Cour de cassation sur ce sujet était-elle attendue ?

Attendue en quelques sortes dans la mesure où la CJUE avait adopté cette position depuis 2022 déjà, mais sans que la France ne semble souhaiter s'y conformer. La Cour de Cassation opère donc une réelle avancée avec cet arrêt du 10 septembre 2025 en s'alignant sur le droit européen en la matière.

Qu'est-ce que cela va changer en pratique ?

Prenons l'exemple d'un salarié qui effectue 35 heures de travail hebdomadaires. Il travaille lundi et mardi 10 heures par jour et est en congés mercredi, jeudi et vendredi. Jusqu'à cet arrêt, les heures supplémentaires effectuées les lundi et mardi étaient "aspirées" par le fait que le salarié avait été en congés les jours suivants et n'avait donc pas dépassé les 35 heures hebdomadaires. Désormais, la Cour de cassation estime que les jours de congés payés doivent être assimilés à du "temps de travail effectif" pour le déclenchement des heures supplémentaires. Cette règle n'allait pas de soi à la lecture du code du travail qui prévoit que le temps de travail effectif est un temps au cours duquel le salarié est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Rappelons que selon l'article L.3121-28 du code du travail, "Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent".

Dans notre exemple, le salarié qui a effectué 10 heures de travail pendant deux jours au lieu des sept heures quotidiennes peut donc désormais prétendre au paiement de six heures supplémentaires.

Le raisonnement de la Cour de cassation est ici que le salarié ne doit pas être dissuadé de prendre ses congés payés car le droit au repos est un droit fondamental ; il s'agit donc d'une avancée pour les salariés.

Par cette jurisprudence, la Cour de cassation s'aligne sur le droit européen. En effet, dans une décision du 13 janvier 2022, la CJUE a décidé que les incitations à renoncer au congé ou à faire en sorte que les travailleurs y renoncent sont incompatibles avec les objectifs du droit au congé annuel payé.

Les juges européens ont en déduit que "l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition d'une convention collective en vertu de laquelle, afin de déterminer si le seuil des heures travaillées donnant droit à majoration pour heures supplémentaires est atteint, les heures correspondant à la période de congé annuel payé pris par le travailleur ne sont pas prises en compte en tant qu'heures de travail accomplies".

Dans quelles situations cette solution s'applique-t-elle ?

Cette solution s'applique aux salariés dont la durée de travail est établie sur une base hebdomadaire. Les contentieux auxquels vont donner lieu cette décision permettront à la Cour de cassation d'affiner sa jurisprudence.

Dans sa notice au rapport, la Cour de cassation indique ainsi que "la solution dégagée reste circonscrite au décompte hebdomadaire de la durée du travail qui était appliqué dans l'espèce soumise à la Cour de cassation et ne préjuge pas de la solution quant aux autres modes de décompte de la durée du travail, puisque la solution énoncée par la Cour de justice de l'Union européenne repose sur l'effet potentiellement dissuasif du système de détermination des heures supplémentaires applicable en droit interne sur la prise du congé payé par le salarié".

A partir de quand cette solution s'applique-t-elle ?

L'arrêt est d'application immédiate, de sorte que des salariés peuvent engager des contentieux sur la base de la nouvelle jurisprudence y compris pour des faits antérieurs.

Quelles sont les conséquences pour les employeurs ?

Cet arrêt risque de coûter cher car il est à prévoir que des salariés vont se prévaloir de cette jurisprudence. Il appartient donc aux employeurs de réguler attentivement les heures supplémentaires qui ne peuvent - rappelons-le - être effectuées qu'à la demande de l'employeur ou en accord avec ce dernier. Les entreprises vont sans doute resserrer les règles afin d'éviter une hémorragie d'heures supplémentaires.

Le législateur pourrait-il contrer une telle jurisprudence ?

Cela risque d'être difficile car la Cour de cassation s'est - enfin - mise en conformité avec la jurisprudence européenne et le ministère du travail avait déjà mis à jour ses fiches techniques en la matière avant même l'arrêt de la Cour de cassation.

Florence Mehrez

<https://www.actuel-rh.>