

LES CONGÉS PAYÉS COMPTENT DÉSORMAIS POUR LE CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES HEBDOMADAIRES

Revirement de jurisprudence en matière de calcul des heures supplémentaires : la Cour de cassation considère désormais qu'en cas de décompte hebdomadaire de la durée du travail, les périodes de congés payés doivent être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Elle s'aligne ainsi sur la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne.

Source : Cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-14455 FPBR

L'essentiel

Jusqu'à présent, le droit français considérait que les jours de congés n'avaient pas à être pris en considération pour la détermination des heures supplémentaires, dans la mesure où ils n'étaient pas assimilés à du temps de travail effectif. / [2-1](#)

La législation française apparaissait contraire au droit européen, qui tend à garantir la prise des congés payés par les salariés. / [2-2](#)

La Cour de cassation a trouvé l'occasion de mettre le droit français en conformité avec le droit européen, à l'occasion d'un litige dans lequel trois salariés contestaient le fait que les congés payés ne soient pas pris en compte pour déterminer si le seuil de déclenchement des heures supplémentaires avait été franchi. / [2-3](#)

Elle décide ainsi qu'un salarié qui a pris des congés payés peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine. / [2-4](#)

Cette solution est expressément circonscrite au décompte hebdomadaire de la durée du travail, de sorte que, pour les salariés soumis à un décompte mensuel ou annuel, la question de la prise en compte des CP pour le décompte des heures supplémentaires reste ouverte. / [2-5](#)

LE DROIT FRANÇAIS EN CONTRADICTION AVEC LE DROIT EUROPÉEN

EN DROIT FRANÇAIS

Selon le code du travail, constitue une heure supplémentaire toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou, pour les professions concernées, de la durée considérée comme équivalente à la durée légale (c. trav. [art. L. 3121-28](#)). Pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires éventuellement dues, seules sont prises en compte les heures de travail effectif (ou assimilées pour le calcul des heures supplémentaires).

Pour la Cour de cassation, il en résultait jusqu'à présent que, sauf clauses conventionnelles ou usage contraires, les jours de congés payés n'étant pas assimilés à du temps de travail effectif, ils n'avaient pas à être pris en compte pour la détermination des heures supplémentaires (cass. soc. 1^{er} décembre 2004, n° [02-21304](#), BC V n° 318 ; cass. soc. 15 novembre 2006, n° [04-46686](#) D ; cass. soc. 20 janvier 2010, n° [08-42821](#) D ; cass. soc. 4 avril 2012, n° [10-10701](#), BC V n° 115 ; cass. soc. 25 janvier 2017, n° [15-20692](#) D).

EN DROIT COMMUNAUTAIRE

Il en va tout autrement du côté du juge européen. Sur le fondement de la directive européenne sur le temps de travail (dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 7) et de l'article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) a développé une jurisprudence visant à garantir la prise par les salariés de leurs jours de congés payés.

La CJUE estime ainsi que :

- ✦ l'obtention de la rémunération ordinaire durant les congés payés vise à permettre au travailleur de prendre effectivement ses jours de congé (CJUE 16 mars 2006, aff. C-131/04 et C-257/04 ; CJUE 13 décembre 2018, aff. C-385/17) ;
- ✦ toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise des congés payés par un travailleur est incompatible avec la finalité du droit au congé annuel, tenant notamment à la nécessité de garantir au travailleur le bénéfice d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (CJUE 6 novembre 2018, aff. C-619/16) ;
- ✦ un travailleur pouvait être dissuadé d'exercer son droit à congés payés compte tenu d'un désavantage financier, même intervenant de façon différée, à savoir au cours de la période suivant celle du congé annuel (CJUE 22 mai 2014, aff. C-539/12).

Enfin, en 2022, la CJUE a affirmé que le droit européen s'opposait aux dispositions d'une convention collective qui, pour déterminer si le seuil des heures travaillées donnant droit à majoration pour heures supplémentaires était atteint, excluaient les heures correspondant aux congés payés pris par le travailleur (CJUE 13 janvier 2022, aff. C-514/20). Si ce dernier arrêt visait des dispositions conventionnelles, il avait vocation à s'appliquer à des dispositions légales allant dans le même sens.

Sous l'influence de la jurisprudence européenne, la position de la Cour de cassation risquait fort d'évoluer. Et c'est ce qui vient de se passer le 10 septembre 2025 (cass. soc. 10 septembre 2025, n° 23-14455 FPBR) (<https://www.courdecassation.fr/decision/68c13312021d8d629a161216>).

DES SALARIÉS CONTESTENT LE FAIT QUE LES CONGÉS PAYÉS SOIENT EXCLUS DU DÉCOMPTÉ HEBDOMADAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Trois ingénieurs avaient conclu une convention de forfait hebdomadaire de 38,5 heures par semaine (comme l'accord collectif du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec le permettait).

Faisant valoir que les conditions prévues par la convention collective n'étaient pas respectées, ils contestaient la régularité de leurs conventions de forfait et demandaient, notamment, des rappels de salaires correspondant aux heures supplémentaires décomptées chaque semaine, de 35 h à 38,5 h.

La cour d'appel avait condamné l'employeur au paiement d'heures supplémentaires, mais elle avait déduit des décomptes des salariés les heures supplémentaires réclamées sur les semaines où des jours de congés payés avaient été pris.

Pour la cour d'appel, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (voir § [2-1](#)), les salariés ne pouvaient pas avoir effectué 3,5 heures supplémentaires les semaines durant lesquelles ils avaient pris un congé payé, le seuil de déclenchement légal des heures supplémentaires (35 heures de travail effectif ou assimilé) n'étant pas atteint.

Les salariés s'étaient alors pourvus en cassation en invoquant l'application des règles du droit communautaire (voir § 2-2).

Profitant de l'opportunité qui lui était ainsi donnée, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence pour s'aligner sur la position du juge européen.

REVIREMENT DE JURISPRUDENCE : LA PRISE DE CP NE FAIT PAS OBSTACLE À L'ACCOMPLISSEMENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le juge doit interpréter le droit français dans un sens conforme au droit européen. Mais il ne peut pas aller totalement à l'encontre du droit français (interprétation *contra legem*). Si ce droit apparaît en totale contradiction avec le droit européen, il n'y a pas d'autre solution que de laisser la réglementation nationale inappliquée. Telle est la conclusion à laquelle est arrivé l'avocat général dans cette affaire : selon lui, une « interprétation conforme de l'article L. 3121-28 du code du travail sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires [...] conduirait à remettre en cause le contenu de la notion de durée légale du travail sur laquelle se fonde ce texte ainsi que celle de travail effectif » et « conduirait à une lecture *contra legem* de ce texte » (avis de M. Halem, avocat général référendaire, pp. 11 et 12)

(<https://www.courdecassation.fr/getattachedoc/68c13312021d8d629a161216/345753474a697639991ae541fa1145ba>).

La Cour de cassation a donc décidé « d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un temps de travail effectif les heures prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable à un salarié, soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant la semaine considérée, a été partiellement en situation de congé payé ».

Elle ajoute que « ce salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine ».

Autrement dit, pour les salariés soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, les jours de congés payés doivent désormais être pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Le salarié peut donc prétendre au paiement d'heures supplémentaires même si, du fait de son congé payé, il n'a pas réalisé 35 h de travail effectif.

La Cour de cassation invalide donc la décision de la cour d'appel, qui avait exclu de l'assiette de calcul hebdomadaire des heures supplémentaire les périodes de congés payés pris par les salariés, et renvoie l'affaire devant cette même cour d'appel, autrement composée, pour qu'elle recalcule les heures supplémentaires accomplies par les salariés.

À noter

Signalons que, le même jour, la Cour de cassation a procédé à un autre revirement de jurisprudence, en décidant que lorsqu'un salarié tombait malade pendant ses congés payés, il avait désormais droit au report des jours de congés payés coïncidant avec l'arrêt de travail, à condition de notifier son arrêt de travail à l'employeur. Cette importante décision est commentée dans ce même numéro du Feuilleton hebdomadaire par Maîtres Da Silva, Jarry et Tournaire, du cabinet Barthélémy Avocats (voir § 1-1).

UNE SOLUTION CIRCONSCRITE AU CADRE HEBDOMADAIRE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La notice au rapport annuel jointe à l'arrêt souligne que « la solution dégagée reste circonscrite au décompte hebdomadaire de la durée du travail qui était appliqué dans l'espèce [...] et ne préjuge pas de la solution quant aux autres modes de décompte de la durée du travail [NDLR : par ex. mensuel ou annuel], puisque la solution énoncée par la Cour de justice de l'Union européenne [NDLR : le 13 janvier 2022, voir § 2-2] 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 » (notice au rapport annuel de la Cour de cassation, p. 3).

Sur ces points, il faudra attendre d'autres arrêts, si des litiges en donnent l'occasion à la Cour. Et qui sait, les pouvoirs publics s'empareront peut-être de la question, comme ils l'ont fait pour l'acquisition de droits à congés payés pendant les arrêts maladie à la suite des arrêts du 13 septembre 2023, avec la loi DDADUE (cass. soc. 13 septembre 2023, n° [22-17340](#) FPBR ; cass. soc. 13 septembre 2023, n° [22-17638](#) FPBR ; loi 2024-364 du 22 avril 2024, art. 37 ; voir FH 4005, § [1-1](#) ; voir FH 4037, § [1-1](#)).

Exemple

Un salarié mensualisé est soumis à une durée collective du travail de 35 h/semaine, répartie à raison de 7 h par jour du lundi au vendredi. Il est en congés payés du lundi 15 au mardi 23 septembre 2025 inclus. Les 24, 25 et 26 septembre 2025, le salarié travaille 8,5 h par jour à la demande de son employeur.

❶ **À la suite de l'arrêt du 10 septembre 2025**, sur la semaine du 22 au 28 septembre, il faut tenir compte des heures correspondant aux jours de congés payés pour le décompte des heures supplémentaires : $7 \text{ h} + 7 \text{ h} + (3 \times 8,5 \text{ h}) = 39,5 \text{ h}$, soit 4,5 h au-delà de la durée légale.

La paye du mois de septembre devra comprendre 4,5 heures supplémentaires payées à 125 % (par hypothèse, taux légal).

❷ Pour la même situation, **sur la base de la jurisprudence française antérieure au 10 septembre 2025**, il était possible d'ignorer les jours de congés payés pour le décompte des heures supplémentaires.

Juridiquement, il n'y avait pas d'heures supplémentaires majorées sur cette semaine ($3 \times 8,5 < 35 \text{ h}$). Les 4,5 h effectuées en plus les 24, 25 et 26 septembre devaient bien être ajoutées à la paye, mais en étant rémunérées au taux normal, sans majoration de salaire.

[Les congés payés comptent désormais pour le calcul des heures supplémentaires hebdomadaires - MyActu par la Revue Fiduciaire](#)