

Congés payés : ils ne font pas obstacle aux heures supplémentaires



© 2025 Les Echos Publishing

Nombre de salariés sont, à la demande de leur employeur, amenés à effectuer des heures supplémentaires en contrepartie d'une majoration de salaire ou d'un repos compensateur d'une durée équivalente. Et sont qualifiées d'heures supplémentaires par le Code du travail, les heures de travail « accomplies » au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures (ou de la durée considérée comme équivalente). C'est pourquoi, jusqu'alors, les juges considéraient, en cas de litige, que les heures liées à des jours de congés payés, qui ne correspondent pas à des heures de travail réellement accomplies, ne devaient pas être prises en compte pour décompter les heures supplémentaires. Mais la Cour de cassation vient de modifier sa position afin de la rendre conforme au droit européen.

Les jours de congés payés comptent !

Dans cette affaire, plusieurs salariés soumis à un forfait en heures avaient saisi la justice en vue d'obtenir, entre autres, le paiement de 3,50 heures supplémentaires accomplies chaque semaine.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Versailles avait fait droit à leur demande. Mais pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires à régler aux salariés, elle n'avait pas tenu compte des semaines durant lesquelles ces derniers avaient bénéficié de jours de congés payés, estimant que, ces semaines-là, la durée légale hebdomadaire de travail (35 heures) n'avait pas été dépassée. Un raisonnement qui, auparavant, était également retenu par la Cour de cassation dans les litiges qui lui étaient soumis.

Mais pas cette fois ! En effet, la Cour de cassation écarte désormais le droit français pour se conformer au droit européen. Elle estime maintenant que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires doit prendre en compte les jours de congés payés. Autrement dit que ces jours de congés doivent être considérés comme du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires.

Pour fonder leur décision, les juges se sont appuyés sur le droit européen qui interdit notamment toute mesure pouvant dissuader les salariés de prendre leurs congés payés, en raison, par exemple, d'un désavantage financier.

Précision : pour les juges, cette règle s'applique en cas de décompte hebdomadaire de la durée de travail du salarié. En sera-t-il de même pour les autres litiges soumis à la Cour de cassation qui porteront sur d'autres modes de décompte de la durée du travail (mensuel ou annuel, par exemple) ?

[Cassation sociale, 10 septembre 2025, n° 23-14455](#)

© 2025 Les Echos Publishing