

Alerte n°330 du 19 septembre 2025

Focus sur la jurisprudence concernant la prise en compte des congés payés dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

1. La jurisprudence antérieure

En droit français, seules les heures de **travail effectif** étaient comptées pour apprécier si un salarié avait dépassé le seuil hebdomadaire légal (35 h ou autre selon conventions) donnant droit à heures supplémentaires. Les jours de congés payés n'étaient pas assimilés à du « travail effectif » pour ce calcul.

2. Le revirement : Cass, soc, 10 septembre 2025

La Cour de cassation se conforme au droit de l'Union européenne (notamment à un arrêt de la **CJUE du 13 janvier 2022, C-514/20**).

Elle juge qu'il convient **d'écarter partiellement** l'application de l'article L.3121-28 du Code du travail dans la mesure où ce texte subordonne le déclenchement des heures supplémentaires à l'exécution d'un temps de travail effectif, pour ce qui concerne les salariés soumis à un **décompte hebdomadaire** de la durée du travail, et quand ces salariés ont été **partiellement en congé payé** pendant cette semaine.

En d'autres termes : si un salarié prend des jours de congés payés dans une semaine, même s'il ne réalise pas 35 h de travail « effectif », il peut prétendre aux **majorations pour heures supplémentaires** comme s'il avait travaillé toute la semaine.

Cependant, la solution nouvellement dégagée **ne concerne que les salariés pour lesquels le temps de travail est décompté à la semaine**.

3. Conséquences pratiques

Les **salariés soumis à un décompte hebdomadaire** : lorsqu'ils posent des congés payés en cours de semaine, cela ne doit plus les empêcher d'atteindre le seuil pour déclencher les heures supplémentaires.

Les **employeurs** devront :

ALERTE JURIDIQUE PSL

- Adapter leurs **bulletins de paie / outils de paie** pour tenir compte de cette règle (calculer les heures supplémentaires comme si la semaine avait été travaillée intégralement, pour ce calcul de seuil).
- Vérifier les conventions collectives / accords d'entreprise : s'il y avait des dispositions plus favorables ou exceptions, les prendre en compte.

Risque contentieux accru : des salariés pourraient réclamer des heures supplémentaires pour des semaines où ils avaient posé des congés payés, ce qui jusqu'ici aurait été rejeté.

Ce nouveau principe ne s'applique **que si le salarié est soumis à un décompte hebdomadaire**. Pour les salariés sous forfait en jours ou en autres périodicités, il faudra voir si des décisions ultérieures l'étendent ou non.

Le calcul de la majoration : la Cour précise qu'il ne s'agit pas de **payer deux fois** le temps de congé (le congé payé lui-même est déjà rémunéré), mais de verser la **majoration** qu'il aurait obtenue s'il avait travaillé la totalité de la semaine.