

Communiqué : Congé payé et décompte des heures supplémentaires

10/09/2025



Chambre sociale - pourvoi n°23-14.455

Lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires même si la prise d'un congé payé l'a conduit à ne pas réaliser 35h de travail «effectif».

La Cour met ainsi le droit français en conformité avec le droit européen.

Avertissement : Le communiqué n'a pas vocation à exposer dans son intégralité la teneur des arrêts rendus. Il tend à présenter de façon synthétique leurs apports juridiques principaux.

Repère : Les heures supplémentaires

En droit français, lorsqu'un salarié est soumis à un décompte hebdomadaire de son temps de travail, on qualifie de « *supplémentaire* » toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale de travail « *effectif* » de 35 heures par semaine.

Les faits et la procédure

Trois salariés ayant travaillé 38,5 heures par semaine en exécution d'une convention de forfait en heure irrégulière ont saisi la justice pour obtenir de leur employeur le paiement des 3,5 heures supplémentaires effectuées chaque semaine.

La cour d'appel a condamné l'employeur à payer aux salariés ces heures supplémentaires.

Toutefois, pour calculer la somme d'argent à leur verser, la cour d'appel n'a pas tenu compte des semaines au cours desquelles ces salariés avaient pris des jours de congé payé.

Conformément au droit français, la cour d'appel a considéré qu'il n'est possible de parler d'heure supplémentaire qu'une fois les 35 heures de travail « *effectif* » par semaine dépassées ; lorsqu'un salarié prend un jour de congé payé, sa semaine de travail « *effectif* » devient mécaniquement incomplète.

La cour d'appel a donc jugé que ces salariés ne pouvaient prétendre avoir effectué 3,5 heures de travail supplémentaires les semaines lors desquelles ils avaient pris un jour de congé payé.

Les salariés ont formé un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation

Le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires doit-il prendre en compte les jours de congé payé ?

La décision de la Cour de cassation

En droit français, le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne tient compte que du temps de travail « *effectif* » : dès lors les jours de congé payé ou de maladie sont exclus de ce calcul.

En droit de l'Union européenne (UE), toute mesure pouvant dissuader un salarié de prendre ses congés payés est interdite : c'est le cas, par exemple, lorsque la prise de congé payé crée un désavantage financier.

Compte tenu de la primauté du droit européen, la Cour de cassation écarte la règle de droit français qui n'est pas conforme au droit de l'UE (art. 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE sur le droit au repos).

En effet, un calcul des heures supplémentaires qui ne tient pas compte des jours de congé payé fait perdre au salarié un avantage financier qui peut le dissuader de se reposer.

Désormais, le salarié soumis à un décompte hebdomadaire de sa durée de travail peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un jour de congé payé et n'a donc pas réalisé 35 heures de travail « effectif ».

La décision de la cour d'appel est cassée.

[LIRE LA DÉCISION >](#)

Contact presse

Guillaume Fradin, directeur de la communication

06.61.62.51.11

scom.courdecassation@justice.fr

Communiqués

Europe

Travail

congés payés

durée du travail : lois Aubry (ou lois sur les 35 heures)

droit européen