



AVIS COMPLÉMENTAIRE DE M. HALEM, AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDAIRE

Arrêt n° 789 du 10 septembre 2025 (FP-B+R) – Chambre sociale

Pourvois n° 23-14.455, 23-14.456, 23-14.457 et 23-14.458

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 9 février 2023

La société Altran Technologies Technologies

C/

MM. [Y] [U], [F] [V],

Mme [B] [W] et M. [K] [A]

Le présent avis complémentaire a pour objectif, dans la perspective de l'examen de l'affaire par la formation plénière de la chambre sociale de la Cour de cassation, d'approfondir l'analyse, à la lumière des dernières observations des parties, du moyen relevé d'office au rapport tiré de la violation des articles L. 3141-22, II, du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 10 août 2016, et L. 3141-24, II, du code du travail, dans sa rédaction issue de cette loi, interprétés à la lumière des articles 7, § 1, de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 et 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

DISCUSSION

Ce moyen appelle quatre séries d'observations complémentaires relatives à l'office du juge (1), à la non-conformité du droit national en matière d'accès au paiement majoré des heures supplémentaires au droit de l'Union européenne (2), aux obstacles à la mise en conformité du premier au regard du second (3) ainsi qu'aux conséquences procédurales de celle-ci (4).

1. Le moyen relevé d'office tend à obtenir la mise en conformité du droit national relatif à la rémunération des heures supplémentaires au regard du droit de l'Union européenne applicable dans ce domaine, notamment de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après "CJUE") qui établit un lien entre le paiement de ces heures et le respect des dispositions relatives aux congés payés.

Cet alignement serait de nature, s'il était opéré, à asseoir dans leur intégralité les demandes des salariés en paiement de rappels de salaire pour heures supplémentaires, que la cour d'appel a partiellement amputées à hauteur des heures correspondant à des congés payés et que le pourvoi incident vise également à faire aboutir. Il n'a pas pour objet le versement d'une quelconque indemnité de congés payés. Au regard du lien en droit de l'Union européenne entre le droit au paiement d'heures supplémentaires et le droit aux congés payés, qui sera détaillé ci-après, le moyen relevé d'office pris d'une interprétation conforme du droit national à l'égard du droit de l'Union ne saurait donc être considéré comme inopérant au regard de la demande en rappel d'heures supplémentaires et cantonné à la seule hypothèse d'une demande d'indemnité de congés payés, non formulée, qui conduirait la Cour de cassation, en y répondant, à statuer *extra petita* en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile.

Il convient en outre de distinguer la non-conformité du droit national au droit de l'Union européenne (en l'espèce des conditions légales et jurisprudentielles nationales d'accès aux heures supplémentaires au regard du droit de l'Union dans ce domaine, qui impose la prise en compte du droit aux congés payés) de la méthode de résolution d'un tel conflit de normes, qui doit privilégier l'interprétation conforme du droit national à la lumière du droit de l'Union sur l'éviction du premier et peut conduire le juge, dans le cadre de son office, à fonder la solution sur une règle autre que celle invoquée par les parties mais permettant de ne pas écarter purement et simplement la règle interne (en l'espèce en choisissant le fondement des règles relatives à l'indemnisation des congés payés plutôt que d'évincer celles relatives au seuil de déclenchement des heures supplémentaires).

En conséquence, il résulte de ces constatations que le moyen relevé d'office tiré de la contrariété au droit de l'Union européenne ne peut être considéré comme méconnaissant les termes du litige et être de ce seul fait rejeté.

2. La confrontation des régimes d'accès au paiement majoré des heures supplémentaires en droit de l'Union européenne (2.1) et en droit national (2.2) conduit à un constat de non-conformité du second au regard du premier (2.3).

2.1. Dans son arrêt *Koch Personaldienstleistungen* du 13 janvier 2022 ([C-514/20](#)), la CJUE a décidé, par un dispositif d'ordre général, qu'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, est contraire à deux dispositions du droit de l'Union européenne en matière de congés payés, à savoir l'article 7, § 1, de la directive [2003/88](#) du 4 novembre 2003 reconnaissant à tout travailleur le bénéfice d'un minimum de quatre semaines de congé annuel payé, et l'article 31, § 2, de la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#) (ci-après

“la Charte”) confirmant son droit à une période annuelle de congés payés.

2.1.1. Il convient de souligner qu’il ne s’agit pas d’un arrêt d’espèce, cantonné à une convention collective allemande particulière et aux seuls travailleurs intérimaires, mais d’une décision de portée générale applicable aux conditions d’accès de tout travailleur aux heures supplémentaires.

La question préjudicielle posée la Cour fédérale du travail allemande, elle-même libellée en termes généraux¹, était en effet motivée par les doutes de celle-ci sur la compatibilité du système mis en place par l’employeur qui, en excluant les congés payés pour établir si le travailleur a dépassé le seuil du contingent horaire de temps de travail mensuel normal lui ouvrant droit à une majoration salariale de 25 %, entraînait une amputation de droit à majoration, avec la jurisprudence de la Cour selon laquelle les travailleurs ne sauraient être dissuadés de faire valoir leur droit à la période minimale de congé annuel payé².

2.1.2. Ensuite, cet arrêt s’inscrit, comme le reflète sa motivation, dans la jurisprudence constante de la CJUE exigeant la suppression par les Etats membres de tout obstacle, même indirect, à l’exercice effectif par le travailleur de son droit fondamental aux congés payés.

Il rappelle ainsi que le droit aux congés payés, qui constitue un principe du droit social de l’Union d’une importance particulière en application de l’article 7, § 1, de la directive 2003/88 et un droit fondamental protégé par l’article 31, § 2, de la Charte ayant même valeur que les traités, a pour double finalité, d’une part, de permettre au travailleur de se reposer par rapport à l’exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d’une part, qu’il dispose d’une période de détente et de loisirs³.

La Cour de justice, et c’est là le motif déterminant de l’illicéité de l’exclusion des congés payés de l’appréciation du droit aux heures supplémentaires, en déduit :

“Il s’ensuit que les incitations à renoncer au congé de repos ou à faire en sorte que les travailleurs y renoncent sont incompatibles avec les objectifs du droit au congé annuel payé, 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. Ainsi, toute pratique ou omission d’un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est également incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé (arrêt du 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, point 49 et jurisprudence citée)” (point 32).

¹ “L’article 31, paragraphe 2, de la [Charte] et l’article 7 de la directive [2003/88] s’opposent-ils à une disposition d’une convention collective qui, afin d’établir si un travailleur peut prétendre à des majorations pour heures supplémentaires et de calculer le nombre d’heures à retenir à cet effet, ne tient compte que des heures effectivement travaillées, en écartant les heures au cours desquelles le travailleur prend sa période minimale de congé annuel payé ?” (Arrêt [Koch](#), point 19).

² Arrêt [Koch](#), points 10, 11, 13 à 15.

³ Arrêt [Koch](#), points 30 et 31.

Elle précise que cet effet dissuasif peut se traduire par un désavantage financier, même si celui-ci intervient de façon différée, par exemple au cours de la période suivant celle du congé annuel⁴.

Or il s'agit bien de principes généraux, appliqués par la Cour de justice dans le cas d'espèce à un dispositif de décompte mensuel des heures supplémentaires, mais transposables à tout système de décompte ou de rémunération de la durée du travail ayant un effet potentiellement dissuasif de la prise de ses congés payés par le salarié.

Dès lors, la constatation par la Cour de justice du fait que le dispositif conventionnel incriminé fixait un volume de 184 heures mensuelles pour apprécier le droit à majoration pour heures supplémentaires et que la prise par le salarié de jours de congés payés au cours du mois d'août 2017 pendant lequel il avait effectué des heures supplémentaires avait eu pour effet que le seuil mensuel n'avait pas été atteint, de sorte que sa rémunération avait été inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il n'avait pas pris de congé au cours de ce mois⁵, ne correspond qu'à une application de ces principes généraux au dispositif contesté, non à la prise d'une décision particulière cantonnée à l'espèce.

Après avoir constaté que cet effet dissuasif de neutralisation des heures supplémentaires et de leur rémunération prévalait, en ce qui concerne la convention collective incriminée, de manière différée même dans l'hypothèse où le travailleur prendrait un congé en début de mois⁶, la même Cour a ainsi conclu que ce type de pratique était prohibé de manière générale pour tout système de décompte de la durée de travail ayant un effet potentiellement équivalent :

"Partant, un mécanisme de comptabilisation des heures travaillées, tel que celui en cause au principal, en vertu duquel la prise d'un congé est susceptible d'entraîner une réduction de la rémunération du travailleur, celle-ci étant amputée de la majoration prévue pour les heures supplémentaires effectivement accomplies, est de nature à dissuader le travailleur d'exercer son droit à congé annuel payé durant le mois au cours duquel il a accompli des heures supplémentaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier dans l'espèce au principal.

Or, ainsi qu'il a été rappelé au point 32 du présent arrêt, toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé" (points 40 et 41).

En outre, la Cour ne fait pas davantage mention de la limitation de ce principe aux heures supplémentaires réalisées à titre exceptionnel. Cette question fait au contraire écho à une interrogation préalable de la juridiction de renvoi, avant examen de l'affaire par la Cour de justice, quant à l'opportunité de transposer la jurisprudence de celle-ci en matière d'assiette de l'indemnité de congés payés⁷ - y incluant les seules heures supplémentaires ayant un caractère largement prévisible et habituel -, à laquelle la

⁴ Arrêt [Koch](#), point 34.

⁵ Arrêt [Koch](#), points 35 à 38.

⁶ Arrêt [Koch](#), point 39 :

⁷ Arrêt [Koch](#), point 16.

Cour répond que cette question doit être distinguée de celle en cause relative au seuil de déclenchement du paiement de la majoration pour heures supplémentaires effectivement accomplies, seule pertinente en l'espèce⁸.

2.2. À rebours du droit de l'Union européenne, l'accès aux heures supplémentaires en droit du travail national a pour socle la notion de travail effectif, définie par l'article L. 3121-1 comme *"le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles"*, ce qui exclut par nature les périodes de congés payés. Dès lors que le travail effectif sert à définir la durée légale de travail⁹, dont le dépassement déclenche le droit au paiement d'heures supplémentaires au profit du salarié¹⁰, les jours de congés payés ne sont mécaniquement pas intégrés dans le décompte des heures supplémentaires, ce que la Cour de cassation a jusqu'à présent jugé de manière constante¹¹.

2.3. Les dispositions légales relatives à l'indemnisation des heures supplémentaires étant, sauf règle conventionnelle particulière, plus favorables que celles relatives à l'indemnité de congés payés, il en résulte un effet potentiellement dissuasif pour le salarié de la prise de ses congés payés, en contradiction avec le droit de l'Union européenne tel que rappelé par la CJUE dans son arrêt [Koch](#) du 13 janvier 2022 précité.

En effet, alors que les heures supplémentaires donnent en principe lieu au paiement de majorations salariales de 25 % les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes¹², l'indemnité de congés payés est normalement égale à 10 % de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler¹³, dans ces deux derniers cas sans aucune majoration salariale. Il en résulte par conséquent dans le cas de la réalisation d'heures supplémentaires, pour une période de référence donnée, une rémunération supérieure à celle que le salarié percevrait au titre des congés payés, ce qui constitue selon la CJUE une question distincte de la première¹⁴.

Même en opérant une comparaison croisée des deux modalités d'indemnisation, le fait que l'indemnité de congés payés inclue dans la rémunération lui servant d'assiette de calcul les heures supplémentaires versées¹⁵ ne paraît pas remettre en cause l'analyse, dans la mesure où l'absence pour cause de congés payés donnera lieu, tout au mieux

⁸ Arrêt [Koch](#), points 43 et 44.

⁹ Ancien article [L. 3121-10](#), devenu [L. 3121-27](#) du code du travail à la suite de la n° 2016-1088 du 8 août 2016.

¹⁰ Ancien article [L. 3121-22](#), devenu [L. 3121-28](#) du code du travail à la suite de la n° 2016-1088 du 8 août 2016.

¹¹ Soc, 1^{er} décembre 2004, n° 02-21.304 ; Soc, 9 février 2011, n° 09-42.939 ; Soc, 4 avril 2012, n° 10-10.701 ; Soc, 31 octobre 2012, n° 11-19.170 ; Soc, 25 janvier 2017, n° 15-20.692.

¹² Ancien article [L. 3121-22](#), devenu [L. 3121-36](#) du code du travail à la suite de la n° 2016-1088 du 8 août 2016.

¹³ Ancien article [L. 3141-22](#), devenu [L. 3141-24](#) du code du travail à la suite de la n° 2016-1088 du 8 août 2016.

¹⁴ Arrêt [Koch](#), points 43 et 44.

¹⁵ Ce aussi bien pour la méthode du dixième (Soc, 11 juillet 2000, n° 98-40.696) que celle du maintien de salaire (Soc, 21 octobre 1970, n° 69-40.611 ; Soc, 10 mai 1978, n° 77-40.304 ; Soc, 16 mars 1989, n° 86-41.619 ; Soc, 16 février 1999, n° 96-43.032).

dans la méthode du maintien de salaire, au versement de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait travaillé mais sans majoration. Le fait que les heures supplémentaires soient décomptées à la semaine contrairement au dispositif examiné par la CJUE dans l'arrêt [Koch](#), ce qui est la règle en droit du travail national¹⁶, ne change rien à cet avantage économique du régime des heures supplémentaires par rapport à l'indemnisation des congés payés¹⁷.

En outre, cet effet dissuasif ne saurait en effet être appréhendé par le biais d'une compensation économique de cette disparité par le versement, en sus de la majoration des heures supplémentaires, d'une indemnité de congés payés intégrant dans son assiette le montant des heures supplémentaires habituellement réalisées. Par hypothèse, l'intégration des salaires majorés au titre des heures supplémentaires dans l'assiette de l'indemnité de congés payés ne peut concerner que celles accomplies antérieurement à la période de congés indemnisée, sans cumul, pour cette même période, avec une nouvelle majoration de salaire pour heures supplémentaires. Réciproquement, l'effet dissuasif pour le salarié tient à l'anticipation d'une perte de revenu en cas de prise de congés payés par rapport au régime salarial des heures supplémentaires, notamment dans les secteurs dont l'activité donne lieu à la réalisation fréquente d'heures supplémentaires¹⁸ et *a fortiori* en cas d'heures supplémentaires structurelles.

3. La perspective d'obstacles importants à la mise en conformité du droit national avec le droit de l'Union européenne doit être relativisée.

Il convient de rappeler, sur le plan des principes, que les majorations pour heures supplémentaires et l'indemnité de congés payés se distinguent par leur objectif, leur assiette et leur montant, ce qui tempère le grief d'un potentiel double paiement d'une même créance. Les heures supplémentaires indemnisent en effet la pénibilité pour le salarié d'avoir à travailler au-delà de la durée légale du travail tandis que l'indemnité de congés payés lui permet de jouir effectivement d'une période de repos nécessaire à la protection efficace de sa sécurité et de sa santé. Les heures supplémentaires sont assises sur le seul salaire et peuvent donner lieu à repos compensateur équivalent¹⁹, alors que l'assiette de l'indemnité de congés payés est bien plus large, intégrant l'ensemble des contreparties au travail affectées par la prise du congé annuel notamment, en ce qui les concerne, les seules heures supplémentaires habituellement accomplies, à l'exclusion des heures supplémentaires exceptionnelles y compris dans les secteurs fréquemment exposés à celles-ci dès lors que leur paiement n'a pas été contractualisé ou conventionnalisé. Il a enfin été démontré que sauf disposition

¹⁶ Article L. 3121-29 du code du travail.

¹⁷ Par exemple, dans le cas d'un salarié aux 35 heures hebdomadaires travaillant cinq journées de sept heures du lundi au vendredi, qui travaillerait exceptionnellement une journée complète de plus un samedi, le montant de la rémunération de cette journée (calculée sur un SMIC horaire brut de 11,88 euros, soit 83,16 euros pour sept heures) serait :

- dans le cas d'une indemnité de congés payés :
 - avec la méthode du dixième, de 8,316 euros (83,16 x 10%) ;
 - avec la méthode du maintien de salaire, de 83,16 euros ;
- dans le cas de la majoration d'heures supplémentaires, de 103,95 euros (83,16 x 25 %).

¹⁸ Hôtels, cafés et restaurants, hôpital privé, transport routier, services d'urgence.

¹⁹ Article L. 3121-28 du code du travail.

conventionnelle particulière, la règle de rémunération des heures supplémentaires est économiquement plus favorable que celle applicable aux congés payés.

Sur le plan pratique, la prise en compte dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires de la durée des congés payés déjà pris par le salarié est de nature, quelle que soit la période de référence, à lui permettre d'accéder plus rapidement au paiement des majorations salariales pour les heures excédant la durée légale hebdomadaire de travail, non à le rémunérer une seconde fois des mêmes congés payés. De même, la prise en compte du salaire majoré versé au titre des heures supplémentaires habituelles déjà réalisées dans l'assiette de l'indemnité de congés payés ensuite versée au titre d'une période de congés postérieure à celles-ci n'emporte pas davantage cumul de rémunération pour ces heures supplémentaires. La mise en conformité du droit interne avec le droit de l'Union européenne conduira dès lors l'employeur à appliquer sans chevauchement le régime rémunératoire propre à chaque période de travail ou d'absence du salarié, lequel ne sera plus dissuadé de choisir d'exercer son droit aux congés payés dès lors que leur durée sera prise en compte pour accéder, à partir des heures excédant la durée légale du travail, à une rémunération majorée.

4. S'agissant des conséquences procédurales de cette mise en conformité, en l'absence aux débats des conclusions de l'employeur en appel et sur la base des citations faites de celles-ci (non contestées dans leur matérialité) par le salarié dans ses dernières observations, il apparaît que le contre-chiffrage de l'entreprise, expressément retenu par la cour d'appel²⁰, excluait de l'appréciation du seuil de déclenchement des heures supplémentaires l'ensemble des absences du salarié quel que soit leur motif, en citant explicitement les absences pour congés payés :

"Par exemple en effet, à supposer, comme les salariés l'affirment, que leur durée du travail était invariablement de 38,5 heures chaque semaine (ce que la société conteste toujours), cela signifie que les semaines où ils étaient absents, ne serait-ce qu'un jour (pour maladie, pour CP, pour RTT ou du fait d'un jour férié, soit l'équivalent de 7 heures de travail a minima), leur durée du travail ne dépassait pas sur la semaine 31h30"²¹.

L'employeur se prévalait également de la jurisprudence de la Cour de cassation conduisant à ne pas considérer les jours de congés payés comme du temps de travail effectif pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires²².

Ces éléments, conjugués au fait que la cour d'appel, bien qu'ayant dans sa motivation mentionné que les congés payés devaient être inclus dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, a fait droit au calcul de l'employeur déduisant de la demande des salariés les sommes "*correspondant à l'absence de majoration applicable en cas de semaine incomplète*" notamment pour cause de congés payés, révèlent que la juridiction a bien exclu ces derniers du seuil de déclenchement des heures

²⁰ Arrêt attaqué, p. 9, paragraphe intitulé "Sur les heures supplémentaires", in fine.

²¹ Observations des salariés en vue de l'audience, p. 3, § 4, citant un "Tableau des absences du salarié" joint par l'employeur à ses écritures d'appel.

²² "D'une part, les chiffrages présentés par le salarié sont en contradiction totale avec la jurisprudence de cassation qui retient que "les jours fériés ou de congés payés, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ne peuvent être assimilés à du travail effectif" (*Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-12.920 ; Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-10.701*) (conclusions p. 33)" (Observations des salariés en vue de l'audience, p. 3, in fine).

supplémentaires, en violation de la jurisprudence de la CJUE précitée, fondée sur les articles 7, § 1, de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 et 31, § 2, de la Charte.

La **cassation** de l'arrêt attaqué pourra par conséquent être prononcée sur le fondement du moyen relevé d'office précité.

PROPOSITION

- Rejet non spécialement motivé du moyen des pourvois principaux n° P2314456, N2314455 (pilote), Q2314457 et R2314458 ;
- cassation sur le moyen relevé d'office, tiré de la violation des articles L. 3141-22, II, du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 10 août 2016, et L. 3141-24, II, du code du travail, dans sa rédaction issue de cette loi, interprétés à la lumière des articles 7, § 1, de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 et 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, des arrêts objet des mêmes pourvois ;
- rejet des pourvois incidents des mêmes affaires.