7 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-19.410

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00030

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Heures supplémentaires - Calcul - Seuil de déclenchement - Détermination - Cas - Salarié soumis à un décompte sur deux semaines de la durée du travail - Salarié partiellement en situation de congé payé pendant les deux semaines - Portée

Dans un arrêt du 13 janvier 2022, la Cour de justice a dit pour droit : l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à 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 (CJUE, 13 janvier 2022, DS c/ Koch Personaldienstleistungen GmbH, C-514/20). Le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée la réglementation nationale. Il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail et de l'article 4, II, alinéa 1er, du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 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 sur deux semaines de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant les semaines considérées, a été partiellement en situation de congé payé, et de juger que ce salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant l'intégralité des deux semaines

UNION EUROPEENNE - Travail - Aménagement du temps de travail - Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 - Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne - Article 31 - Application - Seuil des heures travaillées donnant droit à majoration pour heures supplémentaires - exclusion des heures correspondant à la période de congés annuel (non) - Détermination - Portée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 7 janvier 2026

Cassation partielle

Mme MONGE, conseillère doyenne
faisant fonction de présidente

Arrêt n° 30 F-B

Pourvoi n° U 24-19.410

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 7 JANVIER 2026

M. [F] [V], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° U 24-19.410 contre l'arrêt rendu le 26 janvier 2024 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-3), dans le litige l'opposant à la société Color group expérience, anciennement dénommée Société marseillaise de tourisme, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SARL Le Prado-Gilbert, avocat de M. [V], de la SCP Krivine et Viaud, avocat de la société Color group expérience, après débats en l'audience publique du 26 novembre 2025 où étaient présents Mme Monge, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, M. Flores, conseiller rapporteur, Mme Le Quellec, conseillère, et Mme Pontonnier, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée de la présidente et des conseillers précités, après en avoir délibéré

conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 26 janvier 2024), M. [V] a été engagé en qualité de conducteur receveur à compter du 15 mars 2004 par la Société marseillaise de tourisme, aux droits de laquelle vient la société Color group expérience.

2. La relation de travail était soumise à la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires des transports du 21 décembre 1950.

3. Le 28 novembre 2012, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution de son contrat de travail.

4. Il a été licencié le 27 avril 2017.

Moyens

Examen des moyens

Sur le troisième moyen

Motivation

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires et de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, alors « que la période de prise de congés payés doit être prise en compte dans le décompte des heures supplémentaires même si elle ne correspond pas à du temps de travail effectif afin de préserver le droit à congé payé du salarié protégé par l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; que pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires effectuées et des congés payés afférents, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a affirmé que les heures au titre des congés payés ne

pouvaient pas être prises en compte pour comptabiliser les heures supplémentaires ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article L. 3121-28 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (ancien article L. 3121-22 du même code) qui doit être interprété à la lumière du droit de l'Union européenne. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

7. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que le moyen est nouveau et mélangé de fait et de droit.

8. Cependant, le salarié soutenait dans ses conclusions avoir, durant le mois de janvier 2012, exercé cent douze heures de congés payés et travaillé soixante-dix-huit heures, lui permettant de prétendre au paiement de 38,33 heures supplémentaires.

9. Le moyen, qui n'est pas nouveau, est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et les articles L. 3121-28 du code du travail et 4, II, alinéa 1er, du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 :

10. Aux termes du premier de ces textes, tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

11. Aux termes du deuxième, toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

12. Aux termes du troisième, pour le personnel roulant, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, la durée hebdomadaire du travail peut être calculée sur deux semaines consécutives, à condition que cette période comprenne au moins trois jours de repos. La durée hebdomadaire de travail des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par deux du nombre d'heures accomplies pendant les deux semaines.

13. La Cour de cassation a jugé que les jours de congés payés ne peuvent être pris en compte, à défaut de dispositions légales ou conventionnelles ou d'un usage contraires, pour la détermination des heures supplémentaires (Soc., 1er décembre 2004, pourvoi n° 02-21.304, Bull. 2004, V, n° 318 ; Soc., 9 février 2011, pourvoi n° 09-42.939, Bull. 2011, V, n° 46 ; Soc., 4 avril 2012, pourvoi n° 10-10.701, Bull. 2012, V, n° 115).

14. Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne juge que le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE, 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16, point 80).

15. La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, traite le droit au congé annuel et celui à l'obtention d'un paiement à ce titre comme constituant deux volets d'un droit unique (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, point 60 ; CJUE, 15 septembre 2011, Williams e.a., C-155/10, point 26).

16. La Cour de justice juge que l'obtention de la rémunération ordinaire durant la période de congé annuel payé vise à permettre au travailleur de prendre effectivement les jours de congé auxquels il a droit (CJUE, 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, point 49 ; CJUE, 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, point 44).

17. La Cour de justice précise 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 (CJUE, 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, point 49).

18. La Cour de justice considère qu'un travailleur pouvait être dissuadé d'exercer son droit au congé annuel compte tenu d'un désavantage financier, même si celui-ci intervient de façon différée, à savoir au cours de la période suivant celle du congé annuel (CJUE, 22 mai 2014, Lock, C-539/12, point 21).

19. Dans un arrêt du 13 janvier 2022, la Cour de justice a dit pour droit : l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à 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 (CJUE, 13 janvier 2022, DS c/ Koch Personaldienstleistungen GmbH, C-514/20).

20. Par arrêt du 6 novembre 2018 (CJUE, 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16), la Cour de justice a jugé qu'en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée. La Cour de Justice précise que cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de ces deux dispositions lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier.

21. Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée la réglementation nationale.

22. Il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail et de l'article 4, II, alinéa 1er, du décret n° 2003-1242 du 22 décembre 2003 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 sur deux semaines de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant les semaines considérées, a été partiellement en situation de congé payé, et de juger que ce salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant l'intégralité des deux semaines.

23. Pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et d'une indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt, après avoir relevé que le salarié soutenait avoir, durant le mois de janvier 2012, bénéficié de cent douze heures de congés payés et travaillé soixante-dix-huit heures, lui permettant de prétendre au paiement de 38,33 heures supplémentaires, retient que les heures au titre des congés payés ne peuvent pas être prises en compte pour comptabiliser les heures supplémentaires.

24. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Moyens

Et sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

25. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes relatives au harcèlement moral et de ses demandes indemnitaires afférentes à un licenciement nul et à une exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur, alors « que la cassation s'étend à l'ensemble des dispositions de la décision cassée ayant un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire ; que la cassation à intervenir des chefs de dispositif de l'arrêt attaqué par le premier moyen qui a débouté M. [V] de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires, de congés payés afférents et d'indemnité pour travail dissimulé entraînera la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif de l'arrêt attaqué par le deuxième moyen qui fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de ses demandes afférentes au harcèlement moral subi qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire, la cour d'appel ayant affirmé, par motifs propres et adoptés, qu'à l'appui de sa demande pour harcèlement moral, le salarié ne pouvait pas se prévaloir de la modification de son contrat de travail et du calcul des heures supplémentaires, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

26. La cassation sur le premier moyen, du chef des demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, entraîne la cassation par voie de conséquences des chefs de dispositif relatifs à la demande pour harcèlement moral et aux demandes indemnitaires au titre du licenciement nul et de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et d'une indemnité pour travail dissimulé, de sa demande au titre du harcèlement moral, de ses demandes indemnitaires au titre d'un licenciement nul et de l'exécution déloyale du contrat de travail et en ce qu'il statue sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 26 janvier 2024, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne la société Color group expérience aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Color group expérience et la condamne à payer à M. [V] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le sept janvier deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel d'aix en provence 9c
26 janvier 2024 (n°19/12335)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union europeenne.

Articles L. 3121-28 du code du travail et 4, II, alinea 1er, du decret n° 2003-1242 du 22 decembre 2003.

Article 624 du code de procedure civile.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 10 septembre 2025, pourvoi nº 23-14.455, 23-14.457, 23-14.458, Bull., (cassation partielle).

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 07-01-2026
- Cour d'appel d'Aix en Provence 9C 26-01-2024