

Les congés payés doivent être pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires

SPÉCIAL TOUR DE FRANCE 2026 Publié mercredi 29 juillet 2026 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



Dans un arrêt en date du 10 septembre 2025, la Cour de cassation a reconnu que les périodes de congés payés (CP) doivent être comptabilisées pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (HS) : Cass. soc., 10 septembre 2025, n°23-14455.

Cet arrêt visait expressément et uniquement le décompte du temps de travail sur la semaine. Lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, le salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires même si, du fait du congé payé, il a effectivement travaillé moins de 35 heures. En effet, le droit communautaire sanctionne toutes les pratiques nationales qui ont un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé payé annuel par un travailleur.

Dans une décision en date du 7 janvier 2026, la Cour de cassation est venue confirmer et étendre la solution dégagée dans l'arrêt du 10 septembre 2025 en l'appliquant à un salarié soumis à un décompte de sa durée du travail sur une période de deux semaines, en application d'une réglementation professionnelle spécifique (Cass. soc., 7 janvier 2026, n°24-19410).

À l'avenir, la Cour de cassation devra préciser si la solution du 7 janvier 2026 s'étendra à d'autres modes de décompte du temps de travail, autres qu'hebdomadaires ou pluri-hebdomadaires. Dans sa notice au rapport annuel, elle a indiqué que la solution dégagée par l'arrêt du 10 septembre 2025 ne préjugait pas de la conformité des autres modes de décompte du temps de travail.

L'arrêt du 10 septembre 2025 a-t-il vocation à s'appliquer à un système d'annualisation du temps de travail ?

Au regard de la doctrine récente sur ce point, les avis sont partagés. Pour certains, le seuil de 1 607 heures visé à l'article L. 3121-41 pour l'annualisation est déterminé en retranchant les congés payés, ce qui exclut l'effet dissuasif sur la prise de congés payés (CP) qui a justifié le revirement de jurisprudence pour le décompte hebdomadaire ou

pluri-hebdomadaire. Par conséquent, la solution dégagée par l'arrêt du 10 septembre 2025 n'aurait pas vocation à s'étendre à l'annualisation du temps de travail.

En tout état de cause, il semble bien que la solution dégagée dans l'arrêt du 10 septembre 2025 s'applique à des systèmes pluri-hebdomadaires du temps de travail sur des périodes de quatre ou neuf semaines, par exemple (art. L. 3121-45).

L'arrêt du 10 septembre 2025 engendre également d'autres interrogations, pour certaines toujours en suspens :

- la décision du 10 septembre 2025 a un effet rétroactif. Les sommes en cause ayant une nature salariale, elles peuvent faire l'objet de rappels dans la limite de la prescription triennale des salaires (art. L. 3245-1) ;
- comment doit être valorisée la journée de congé payé (autrement dit, comment doit être décompté le jour de congé payé ?) : sur la base de l'horaire habituel du salarié ou sur la base de la durée que le salarié aurait réalisée s'il avait travaillé au lieu d'être en congé ? Il revient à la Cour de cassation de se prononcer sur ce point ;
- la décision a vocation apparemment à s'appliquer non pas uniquement aux quatre premières semaines de congés payés, mais également à la cinquième semaine de CP et aux CP conventionnels. Ce point doit être confirmé par la Cour de cassation.

Attention, si l'acquisition des congés payés peut se faire grâce à la maladie et si ces CP (acquis notamment par la maladie) doivent être pris en compte pour calculer les heures supplémentaires, les absences (notamment pour maladie) ne sont pas prises en compte, en tant que telles, pour le calcul des heures supplémentaires. La maladie n'est toujours pas prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seuls les congés payés le sont (notamment acquis par la maladie).

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Annualisation](#) [#Congés Payés](#) [#Heures supplémentaires](#) [#Temps de travail](#)

Partager cet article :      

Sur le même sujet

Formation et temps de travail : assimilé ne veut pas dire être

La caractérisation d'un temps de travail n'est pas toujours chose aisée. Le droit du travail considère certains temps comme étant du temps de travail effectif au sens pur du terme, d'autres temps sont « assimilés » à du travail effectif et ne se voient donc pas appliquer toutes les règles (....)

Présentation des nouvelles ordonnances travail : première réaction de FO

FO a pris connaissance des ordonnances présentées ce matin en Conseil des ministres. Suite à la loi d'urgence n°2020-290 promulguée lundi 23 mars, parmi les 24 ordonnances, trois d'entre elles concernent le droit du travail.

COMMUNIQUÉS DE FO

Notre indépendance, ce sont nos revendications !

A la veille des élections européennes qui auront lieu dimanche prochain, FO rappelle qu'elle ne donnera aucune consigne de vote. Quelle qu'en soit l'issue et les conséquences, FO continue et continuera de porter ses revendications en toute indépendance.

TEMPS DE TRAVAIL

Heures supplémentaires non payées en Angleterre : un marché de 38 milliards d'euros

2,1 milliards d'heures de travail gratuites au Royaume-Uni, en 2016, un phénomène en augmentation par rapport à 2015.

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?

Notre organisation

Adhérer à FO

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email



