



Une décision de la CJUE qui, en France, fait pschitt



Alain DUPAYS



Avec la collaboration de François BARBÉ
Juriste en droit social, **Calix Avocats**
Chargé d'enseignement Université Paris Descartes

En l'état actuel du droit français du travail, les absences pour congés payés ne sont pas assimilées à du travail effectif pour décompter les heures supplémentaires ⁽¹⁾.

Ce principe est aujourd'hui partiellement remis en cause par le Droit de l'Union. En effet, un arrêt du 13 janvier 2022 de la CJUE assimile désormais les quatre premières semaines de congés payés à du temps de travail effectif pour apprécier le droit aux contreparties pour heures supplémentaires ⁽²⁾. Cette solution vise, selon les Magistrats européens, à dissuader les salariés de renoncer au congé annuel de quatre semaines, garanti par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concrétisé par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88. Cette assimilation ne vise donc ni la cinquième semaine, ni les congés payés supplémentaires.

Quel est l'impact de cette décision sur le décompte des heures supplémentaires et sur le contingent ? Qu'en est-il s'agissant des organisations pluri-hebdomadaires

Retour sur une décision de la CJUE, passée relativement inaperçue, qui, fantasme ou réalité, semble télescoper nos règles internes de décompte du temps de travail et les pratiques RH. Mais, pas si sûr, à y regarder de plus près.

du temps de travail ? *Quid* des contreparties à accorder aux salariés et du surcoût induit pour les entreprises ? Cette nouvelle donne aura-t-elle par ailleurs pour effet de réduire la durée annuelle de travail des intéressés et celles des collaborateurs bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures ou en jours ?

La décision du 13 janvier 2022 est-elle annonciatrice d'un redoutable Tsunami juridique ou ne provoquera-t-elle qu'une insignifiante vaguelette. Voici quelques explications qui devraient apaiser les craintes légitimes des DRH et des services de paie...

IMPACT SUR LE DÉCOMPTE HEBDOMADAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET SUR LE CONTINGENT

En pratique, il conviendra d'ajouter aux temps travaillés ⁽³⁾ par le salarié au cours des mois où il prend tout ou partie de ses quatre premières semaines de

(1) Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 10-10.701 ; Cass. soc., 25 janv. 2017, n° 15-20.692.

(2) CJUE, 13 janv. 2022, aff. C-514/20.

(3) Périodes assimilées y compris (hors congés payés).



congés payés, un nombre d'heures équivalent à celui qu'il aurait effectué s'il n'était pas parti en vacances.

Cela n'a en principe aucune incidence sur le décompte hebdomadaire des heures supplémentaires si la durée **habituelle** des semaines de travail est inférieure ou égale à 35 heures, puisque l'assimilation des congés payés n'entraînera, dans ce cas, aucun dépassement de la durée légale.

En revanche, si sa durée hebdomadaire habituelle de travail est supérieure, ou si l'intéressé prend tout ou partie de ses quatre premières semaines de congés payés pendant une période de forte activité comportant des semaines de plus de 35 heures, le delta devra être traité en heures supplémentaires.

Ce surplus devra par ailleurs être comptabilisé pour déterminer si le contingent d'heures supplémentaires a été, ou non, dépassé.

IMPACT SUR LES AMÉNAGEMENTS ANNUELS DU TEMPS DE TRAVAIL

Seuils annuels de déclenchement des heures supplémentaires

L'assimilation des quatre premières semaines de congés ne réduira pas automatiquement le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires à 1 467 heures : (1 607 h – 140 h (soit 35 h × 4 sem.)). Le seuil de 1 607 heures est en effet fixé par l'article L. 3121-44 du Code du travail et ne peut être **réduit** que par accord collectif.

Sont aussi bien concernés les aménagements annuels sous forme de modulation que les annualisations du temps de travail avec attribution de JRTT.

Il devrait en aller de même s'agissant du seuil infra annuel de décompte des heures supplémentaires et de l'appréciation de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaire, appliqués en cas d'organisation pluri-hebdomadaires limitées à neuf ou quatre semaines.

Même chose s'agissant :

- des seuils hebdomadaires fixés par les accords de modulation ;
- du contingent d'heures supplémentaires (*voir ci-dessous*).

Décompte des heures supplémentaires

Décompte annuel des heures supplémentaires

En cas de durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, et sous réserve que le salarié ait pris quatre semaines de congés payés, il conviendra, pour vérifier si le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires est ou non dépassé, d'ajouter 140 heures (soit 35 h × 4 sem.) au nombre annuel d'heures travaillées par l'intéressé (autres périodes assimilées y compris).

En cas de durée hebdomadaire moyenne supérieure à 35 heures, le surplus annuel virtuel d'heures supplémentaires sera, dans ce cas, égal à cette moyenne multipliée par quatre semaines.

Si la durée annuelle de travail est inférieure ou égale à 1 467 heures (soit 1 607 h – 140 h), il n'y aura pas d'heures supplémentaires, dans la mesure où leur seuil de déclenchement annuel ne sera pas dépassé. En revanche, ce sera en principe le cas si la durée annuelle de travail est comprise entre 1 467 heures et 1 607 heures. Mais le nombre des heures supplémentaires sera nécessairement réduit, car il sera compris entre 0 et 140 heures.

Décompte hebdomadaire ou infra annuel des heures supplémentaires

La démarche est la même que celle appliquée en cas de décompte annuel des heures supplémentaires. Mais, dans ce cas, la vérification doit s'effectuer dans le cadre hebdomadaire ou infra annuelle (en cas d'organisations pluri-hebdomadaires limitées à neuf ou quatre semaines).

Autrement dit, pour apprécier si le seuil hebdomadaire de 35 heures ou le seuil infra annuel équivalent a été dépassé ou non, il conviendra, à chaque fois que le salarié aura pris des jours de congés payés imputables sur ses quatre premières semaines de congés, de valoriser chacun d'entre eux à hauteur de l'horaire journalier qu'il aurait effectué s'il avait travaillé ces jours-là (7 heures en cas de durée hebdomadaire de travail de 35 heures, 8 heures pour 40 heures, etc.).

Nombre annuel d'heures travaillées et de JRTT

Selon nous, l'assimilation à du temps de travail effectif des quatre premières semaines de congé payés



ne devrait pas remettre en cause la neutralisation des congés payés à laquelle il est procédé pour calculer le nombre d'heures travaillées sur l'année, car l'assimilation européenne ne concerne que le droit aux contreparties pour heures supplémentaires.

Il en va de même s'agissant du nombre de JRTT. Ces derniers s'analysent en un report d'heures travaillées et ne sont donc pas des contreparties pour heures supplémentaires.

CONTREPARTIES À ACCORDER

Paiement majoré ou repos de remplacement

Si l'assimilation à du temps de travail effectif des quatre premières semaines de congés payés peut générer un dépassement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, cela ne devrait pas, en principe, par rapport aux règles existantes, entraîner le versement d'une indemnisation complémentaire de congés payés.

En effet, rien ne change en la matière, puisque le Code du travail assimile déjà les congés payés à du temps travaillé pour déterminer le montant de leur indemnisation ⁽⁴⁾, et ce sans limiter cette assimilation aux quatre premières semaines.

Explication...

En cas d'organisation pluri-hebdomadaire, le décompte et le paiement des heures supplémentaires intervient en fin de période de référence, sauf en ce qui concerne les dépassements des seuils hebdomadaires fixés par l'accord collectif.

S'agissant de la régularisation effectuée en fin d'exercice, doivent être payées les heures de travail accomplies au-delà du seuil annuel ou infra-annuel de déclenchement des heures supplémentaires auxquelles s'ajoutent les heures virtuelles correspondant à l'ensemble des jours de congés payés et non aux seules quatre premières semaines (règle du maintien de salaire oblige) et aux jours fériés chômés. S'il apparaît à cette date que ces heures ont déjà été payées sur une base 100, seules les majorations sont dues. C'est par exemple le cas lorsque la rémunération, hors majorations pour heures supplémentaires,

(4) C. trav., art. L. 3131-24.

est lissée en étant calculée sur la base de l'horaire annuel habituel de travail auquel sont ajoutées les périodes de congés payés et les jours fériés chômés. Il ne s'ensuit, dans ce cas, qu'une augmentation de la rémunération annuelle de 0,95 % si le taux des majorations pour heures supplémentaire est fixé à 10 %, ce surcoût s'élevant à 2,38 % si la contrepartie financière est de 25 %.

La même démarche s'applique en cas de décompte hebdomadaire des heures supplémentaires, lesquelles sont alors payées en fin de mois. Lorsque le salaire, hors majorations pour heures supplémentaires, est mensualisé, celui-ci intègre déjà la rémunération, base 100, des jours de congés payés et des jours fériés chômés. Là aussi, seules les majorations sont alors dues.

Dans les deux cas, si les contreparties pour heures supplémentaires prennent la forme de repos, celles se rapportant aux quatre premières semaines de congés devront être accordées au salarié, car par hypothèse elles ne sont pas fongibles dans le maintien du salaire.

Paiement sur-majoré et repos obligatoire en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires

En matière de rémunération (paiement sur-majoré y compris), l'impact de la décision de la CJUE du 13 janvier sera le même, qu'il y ait dépassement ou non du contingent d'heures supplémentaires. Mais, dans le premier cas, comble d'absurdité, les quatre premières semaines de congés payés ouvriront droit au repos minimum obligatoire de 100 % ou de 50 % selon que l'effectif de l'entreprise dépasse ou non 20 salariés ⁽⁵⁾.

IMPACT SUR LES FORFAITS ANNUELS EN HEURES OU EN JOURS

Forfait annuel en heures

Comme pour les organisations pluri-hebdomadaires du temps de travail, l'arrêt de la CJUE du 13 janvier 2022 n'a aucun impact sur le nombre d'heures travaillées fixé par les conventions individuelles de forfait annuel en heures.

(5) C. trav., art. L. 3121-33.



S'agissant du décompte des heures supplémentaires, il n'en a pas non plus dans la mesure où leur réglementation ne s'applique pas aux salariés concernés. Il convient seulement de vérifier que le salaire versé aux intéressés est au moins équivalent à la rémunération minimale à temps plein correspondant à l'emploi qu'ils occupent, majoré des contreparties financières dues au titre des heures supplémentaires. Pour ce faire, il convient donc de prendre aussi en compte celles se rapportant aux nombre de jours de congés payés pris.

Forfait annuel en jours

De même que pour les forfaits annuels en heures, l'arrêt de la CJUE du 13 janvier 2022 n'a aucun impact sur le nombre de jours de travail fixé par les conventions individuelles de forfait annuel en jours.

Même chose en ce qui concerne le quantum des repos accordés en contrepartie de ces forfaits.

S'agissant du décompte des heures supplémentaires, la question ne se pose pas, car les salariés concernés en sont exclus.

NON-APPLICATION DIRECTE DES NOUVELLES RÈGLES

Bien que la décision de la CJUE du 13 janvier 2022 se réfère à la Charte des droits fondamentaux, elle n'a pas, selon nous, nécessairement pour effet d'obliger les tribunaux français et, en particulier la Cour de cassation, à s'aligner sur sa position. En effet, elle ne constitue pas en elle-même une source d'obligations, ce qui plaide pour l'inapplication directe aux litiges entre les entreprises privées et leurs salariés.

Pour autant, il n'est pas exclu qu'elle exerce une influence sur l'évolution de la jurisprudence française.

Affaire à suivre, mais en toute sérénité... ♦