COUR D'APPEL DE MONTPELLIER

1re chambre sociale

ARRET DU 16 SEPTEMBRE 2026

Numéro d'inscription au répertoire général :

N° RG 24/01911 - N° Portalis DBVK-V-B7I-QGLM

Décision déférée à la Cour :

Jugement du 28 FEVRIER 2024 du CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE BÉZIERS

N° RG F22/00315

APPELANT :

Monsieur [Y] [J]

[Adresse 1]

[Localité 1]

Représenté par Me Julie DE RUDNICKI de la SELARL R & C AVOCATS ASSOCIES, avocat au barreau de MONTPELLIER

Autre qualité : Intimé dans 24/02031

INTIMEE :

S.A.S. [1]

[Adresse 2]

[Localité 2]

Représentée par Me Carine NICOD KALCZYNSKI, avocat au barreau de MONTPELLIER

Autre qualité : Appelant dans 24/02031

INTERVENANTE VOLONTAIRE

L' UNION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE CGT DE L'HERAULT(USTM CGT 34)

[Adresse 3]

[Localité 3]

Représentée par Me Julie DE RUDNICKI de la SELARL R & C AVOCATS ASSOCIES, avocat au barreau de MONTPELLIER

Ordonnance de clôture du 06 Mai 2026

COMPOSITION DE LA COUR :

En application de l'article 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 20 Mai 2026, en audience publique, le magistrat rapporteur ayant fait le rapport prescrit par l'article 804 du même code, devant la cour composée de :

Monsieur Philippe DE GUARDIA, Président de chambre

M. Jean-Jacques FRION, Conseiller

M. Olivier GUIRAUD, Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Mme Marie BRUNEL

Greffier lors du délibéré : MmeVéronique ATTA-BIANCHIN

ARRET :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour,après prorogation de la date du délibéré initialement prévue pour le 09 septembre 2026 à celle du 16 septembre 2026, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile ;

- signé par Monsieur Philippe DE GUARDIA, Président de chambre, et par Mme Véronique ATTA-BIANCHIN, Greffière.

*

* *

FAITS ET PROCÉDURE

[Y] [J] a été engagé le 30 septembre 1995 par la société [2] [3], aux droits de laquelle vient la société [1].

Le 13 octobre 2022, estimant que son employeur n'avait pas entièrement exécuté ses obligations en matière de droit à congés payés, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Béziers qui, par jugement en date du 28 février 2024, l'a débouté de ses demandes et a condamné la société [1] à lui payer la somme de 250€ à titre de dommages et intérêts pour résistance abusive.

Le 9 avril 2024, [Y] [J] a interjeté appel.

Le 12 avril 2024, la société [1] a interjeté appel.

Les procédures ont ensuite été jointes.

Dans ses dernières conclusions notifiées et enregistrées au greffe le 5 mai 2026, [Y] [J] demande d'infirmer le jugement et de lui allouer :

- la somme de 2 385€ à titre de rappel de salaire ou, subsidiairement, celle de 1 749€, augmentée de la somme de 500€ à titre de dommages et intérêts pour le préjudice relatif au positionnement des congés ;

- la somme de 2 500€ à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;

- la somme de 2 500€ titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale et résistance abusive ;

- la somme de 1 800€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses dernières conclusions notifiées et enregistrées au greffe le 18 novembre 2024, la société [1], relevant appel incident, demande d'infirmer pour partie le jugement, de rejeter les prétentions adverses et de lui allouer la somme de 784€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

A titre subsidiaire et reconventionnel, au cas où la cour estimerait que le décompte des jours de congés payés devait être effectué en jours ouvrables, elle demande de lui restituer la somme de 636€ correspondant aux jours ouvrables pris en trop sur les trois derniers exercices.

Dans ses dernières conclusions notifiées et enregistrées au greffe le 8 juillet 2024, l'Union syndicale des travailleurs de la métallurgie CGT de l'Hérault ([4]) demande d'infirmer le jugement et de lui allouer les sommes de 2 500€ à titre de dommages et intérêts en raison du préjudice porté à l'intérêt collectif et de 1 000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, il y a lieu de se reporter au jugement du conseil de prud'hommes et aux conclusions déposées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le décompte des congés payés :

Il résulte de l'article L. 3141-3 du code du travail, que le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, la durée totale exigible ne pouvant excéder trente jours ouvrables ;

Pour une année complète de travail, il a droit à 30 jours ouvrables correspondant à 2,5 jours x 12 mois ;

Ainsi, selon la loi, tant le mode d'acquisition des droits à congés que leur décompte s'effectuent en jours ouvrables, étant rappelé que les jours ouvrables s'entendent de tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés légaux, et ce, quelle que soit la répartition de la durée du travail dans la semaine ;

S'il est loisible à une entreprise d'adopter un mode de calcul en jours ouvrés, c'est-à-dire en nombre de jours normalement travaillés, c'est à la condition qu'il ne soit pas défavorable au salarié et que celui-ci, peu important la méthode de calcul adopté, ait effectivement disposé de vingt-cinq jours ouvrés de congés payés ;

Ainsi, pour une répartition de la durée du travail sur 5 jours, le salarié ayant travaillé toute l'année acquiert 25 jours ouvrés correspondant à 2,08 x 12 mois ;

Pour une répartition de la durée du travail sur 4 jours, un droit plein à congés payés est de 20 jours ouvrés, correspondant à 1,66 x 12 mois ;

Quant au salarié ayant pris une semaine civile de congés payés, il lui sera décompté, selon le cas, 5 jours ouvrés ou 4 jours ouvrés ;

La comparaison doit se faire globalement sur l'ensemble de la durée du congé et non pour les différentes périodes fractionnées, de sorte qu'en définitive, en fin de période d'exercice du droit à congés, le salarié doit, qu'il s'agisse de jours ouvrés dans l'entreprise ou de jours ouvrés par le salarié, avoir bénéficié d'un nombre de jours de congés payés qui, calculé en jours ouvrables, doit correspondre à celui que lui garantit la loi ou la convention collective si elle lui est plus favorable ;

C'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve ;

En l'espèce, un accord d'entreprise de réduction et d'aménagement du temps de travail du 23 août 1999, modifié par avenant du 21 janvier 2015, a prévu une modulation du temps de travail s'étendant sur douze mois, selon laquelle, selon leur service d'appartenance :

- en période dite 'normale', les salariés travaillent 35 heures par semaine, réparties sur 4 jours ;

- en période dite 'haute' (mois de mai à août et période de vendanges), ils travaillent 5 jours par semaine ;

Cet accord précise que 'l'acquisition du nombre de jours de congés payés n'est pas modifiée du fait de la réduction du temps de travail...

Il est rappelé que le décompte des jours de congés est effectué en jours ouvrables et que de ce fait, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'ensemble des jours de la période sera décompté à l'exception des jours fériés et des dimanches' ;

Dans les faits, cependant, la société [1] a continué d'appliquer jusqu'au mois de septembre 2022, une règle d'équivalence décidée lors d'une réunion du comité d'entreprise du 29 juin 2004, consistant à calculer le nombre de jours de congé en

fonction du nombre de jours effectivement travaillés dans l'entreprise, ce qui peut être défavorable lorsqu'un jour férié advient un jour ouvrable non ouvré ou en cas de cycles ou de modulation de l'horaire sur une période supérieure à la semaine ;

La question est donc de déterminer si cette pratique, appliquée postérieurement à l'accord collectif décomptant les jours de congés en jours ouvrables, s'est avérée aussi favorable que l'accord collectif et si le salarié a effectivement disposé de vingt-cinq jours ouvrés de congés payés (pour une répartition de la durée du travail sur 5 jours) ou de vingt jours ouvrés (pour une répartition de la durée du travail sur 4 jours), correspondant à trente jours ouvrables ;

En outre, il résulte de l'article L. 3141-3 du code du travail, interprété à la lumière de 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, que le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie, de sorte que lorsque le salarié a fait l'objet, durant ses périodes de congés payés, d'arrêts de travail pour cause de maladie, notifiés à l'employeur, il peut prétendre au report des jours de congé correspondants, qui ne peuvent pas être imputés sur son solde de congés payés ;

Concrètement, il est établi par les éléments soumis à la cour, notamment les décomptes de congés payés et les bulletins de paie, que le salarié a bénéficié d'un nombre de jours de congés payés qui, calculé en jours ouvrables, est de :

- au titre de l'exercice 2019/2020 : 33 jours ouvrables sur 32 jours acquis, dont 2 jours de fractionnement ;

- au titre de l'exercice 2020/2021 : 33 jours ouvrables sur 32 acquis, dont deux jours de fractionnement ;

- au titre de l'exercice 2021/2022 : 33 jours ouvrables sur 32 jours acquis, dont deux jours de fractionnement ;

Ainsi, le salarié a effectivement disposé des trente jours ouvrables de congés payés qui lui étaient dus ;

Sur l'obligation de sécurité :

Le salarié estime que la méthode de calcul suivie par l'employeur aurait eu une influence néfaste directe sur les dates de ses demandes de congés et l'aurait privé de son droit au repos.

Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels 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, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ;

En cas de manquement de l'employeur à son obligation, les droits à congé payé du salarié sont soit reportés en cas de poursuite de la relation de travail, soit convertis en indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat

de travail ;

Il en découle qu'un tel manquement n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et qu'il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait ;

A défaut pour le salarié de démontrer l'existence d'un préjudice distinct, résultant d'un manquement de l'employeur à ses obligations en matière de congés payés, il y a lieu de débouter le salarié de sa demande à ce titre ;

Sur les autres demandes :

Dès lors qu'il a été jugé que le salarié avait bénéficié des congés payés qui lui étaient dus, il convient de rejeter sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et résistance abusive ainsi que celle de l'Union syndicale des travailleurs de la métallurgie CGT de l'Hérault, qui lui est liée;

* * *

Enfin, l'équité ne commande pas de faire application de l'article 700 du code de procédure civile devant la cour d'appel ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Infirmant le jugement et statuant à nouveau,

Rejette l'ensemble des demandes ;

Condamne le salarié aux dépens.

La Greffière Le Président