

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

N° 55 / 2026

du 05.03.2026

Numéro CAS-2025-00148 du registre

**Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du
jeudi, cinq mars deux mille vingt-six.**

Composition:

Marie-Laure MEYER, conseiller à la Cour de cassation, président,
Gilles HERRMANN, conseiller à la Cour de cassation,
Rita BIEL, conseiller à la Cour de cassation,
Marianne EICHER, conseiller à la Cour de cassation,
Carole KERSCHEN, conseiller à la Cour de cassation,

Daniel SCHROEDER, greffier à la Cour.

Entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

demandeur en cassation,

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle
domicile est élu,

et

la société anonyme de droit français SOCIETE1.), établie et ayant son siège social
à F-ADRESSE2.), représentée par le conseil d'administration, inscrite au registre de
commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéroNUMERO1.), agissant par sa
succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg Branch, établie et ayant son
siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous
le numéro NUMERO2.),

défenderesse en cassation,

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente instance par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour.

Vu l'arrêt attaqué numéro 59/25-VIII-TRAV rendu le 15 mai 2025 sous le numéro CAL-2024-00382 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 18 septembre 2025 par PERSONNE1.) à la société anonyme de droit français SOCIETE1.), agissant par sa succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg Branch (ci-après « *société SOCIETE1.)* »), déposé le 19 septembre 2025 au greffe de la Cour supérieure de Justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 5 novembre 2025 par la société SOCIETE1.) à PERSONNE1.), déposé le 7 novembre 2025 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions du premier avocat général Isabelle JUNG ;

Entendu Maître Martine KRIEPS, Maître Lorraine CHERY, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, et le premier avocat général Marc SCHILTZ.

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette avait rejeté le moyen tiré du libellé obscur soulevé par la défenderesse en cassation et avait déclaré la demande du demandeur en cassation en paiement d'arriérés de salaires réclamés au titre d'heures prestées lors de jours fériés légaux tombant un jour ouvrable en semaine irrecevable pour cause de prescription pour la période de décembre 2019 à avril 2020 et non fondée pour le surplus.

La Cour d'appel a déclaré non fondé l'appel du demandeur en cassation et fondé l'appel incident de la défenderesse en cassation et, par réformation, a condamné le demandeur en cassation à payer à la défenderesse en cassation une indemnité de procédure pour la première instance. Les juges d'appel ont confirmé le jugement pour le surplus.

Sur le premier moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré (dans sa première branche) de la violation des dispositions des Conventions collectives applicables, et plus particulièrement de l'article 14 combiné aux articles 18 I. B. a) et 18 III. B a) de ces mêmes conventions, sinon d'un refus d'application de ces dispositions, et, (dans sa seconde branche), du manque de base légale au regard des dispositions précitées,

en ce que la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en cassation non fondé et a rejeté sa demande en paiement des arriérés de majorations de salaire non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux en application du régime plus favorable instauré par les Conventions collectives applicables,

aux motifs que la Cour dit non fondé l'appel du demandeur en cassation en retenant << que la seule différence entre les dispositions conventionnelles et celles du Code du travail consiste dans le fait que la CCT prévoit la prise en compte du salaire moyen tel que défini à l'article 18.1.B.a) dès le niveau du salaire normal, tandis que le Code du travail, qui accorde au salarié au titre du salaire normal, " la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées", se réfère au salaire moyen qu'en ce qui concerne les heures effectivement prestées ainsi que leur majoration >>,

que partant, les Conventions collectives applicables ne prévoiraient pas de régime plus favorable au Code du travail et n'instaureraient pas de droit au paiement d'une majoration de 300% en sus du salaire mensuel de base pour le travail lors d'un jour férié légal,

alors que ce faisant, première branche, la Cour d'appel n'a pas tenu compte des termes clairs des Conventions collectives applicables dans leur globalité et notamment de leur article 14, définissant la << Rémunération de base >>, combiné aux articles 18 I. B. a) et 18 III. B a) définissant le << Salaire horaire normale pour le paiement des heures supplémentaires >> et a partant violé les dispositions précitées,

et alors que, seconde branche, à titre subsidiaire, la motivation de l'arrêt attaqué manque pour le moins de base légale au regard des mêmes dispositions, en ce que les juges, ayant décidé - pour des motifs illégaux ainsi qu'il résulte de l'énoncé de la première branche du présent moyen de cassation - que le régime de la Convention ne différerait du Code du travail qu'en ce qui concernait le calcul de la rémunération à prendre en compte, sans vérifier la différence des définitions de la << rémunération de base >> et << le salaire horaire normal pour le paiement des heures supplémentaires >> à prendre en compte pour le paiement de la prestation de travail lors des jours fériés légaux et que partant, en cet état, les constatations de l'arrêt attaqué sont insuffisantes pour permettre d'en vérifier la légalité si bien que le jugement manque de base légale. ».

Réponse de la Cour

Sur la première branche du moyen

La première branche est tirée de la violation des articles 14, 18, point I, paragraphe B, alinéa a), et 18, point III, paragraphe B, alinéa a), des Conventions collectives applicables (ci-après « CCT »), sinon d'un refus d'application de ces dispositions claires, en ce que les juges d'appel, en n'ayant pas tenu compte des termes clairs des CCT, ont considéré que ces dispositions ne sont pas plus favorables que celles du Code du travail et n'instaurent pas de droit au paiement d'une majoration de 300% en sus du salaire mensuel de base pour les heures prestées les jours fériés en semaine.

La CCT, en ce qu'elle a été déclarée d'obligation générale, conformément à l'article L.164-8 du Code du travail, suivant règlement grand-ducal du 9 novembre 2018, respectivement règlement grand-ducal du 14 septembre 2021, relève des normes d'une application très large soumises au contrôle complet de la Cour de cassation.

Le « *Chapitre 2 - Rémunération* » de la CCT traite dans ses articles 14 et 15 de la rémunération normale à laquelle a droit tout salarié de banque, en ce qu'il prévoit, d'une part, une rémunération de base mensuelle à laquelle s'ajoute, d'autre part, en fin d'année, une allocation dite du « *treizième mois* », dont le montant est égal à la rémunération de base augmentée, le cas échéant, de la prime d'ancienneté. L'allocation du treizième mois, dont seul le paiement est reporté en fin d'année, fait partie de la rémunération normale, en ce qu'elle est due en toutes hypothèses au *pro rata* des mois de travail prestés dans l'année en cas d'entrée ou de sortie du service en cours d'année.

L'article 18, point I, paragraphe B, alinéa a), figurant au « *Chapitre 3 - Organisation du temps de travail* » de la CCT, en retenant que le « *Salaire horaire normal pour le paiement des heures supplémentaires* » est obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du treizième mois, tient partant compte de la rémunération normale prévue au chapitre 2 de la CCT et ne fixe pas de taux horaire distinct de celle-ci.

Il s'ensuit qu'en renvoyant, pour la définition du « *salaire horaire normal* », à l'article 18, point I, paragraphe B, alinéa a), l'article 18, point III, paragraphe B, alinéa a) de la CCT fait nécessairement référence à la rémunération normale incluant la prime d'ancienneté et le treizième mois.

En retenant

« Aux termes de l'article 18.III.B.a), alinéa 1^{er} des conventions collectives de travail successives applicables aux salariés de banque pendant les périodes du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 et du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023, déclarées d'obligation générale par règlements grand-ducaux des 9 novembre 2018 et 14 septembre 2021 : << Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal,

le salarié a droit à son salaire horaire normal (100%) tel que défini à l'article 18.I.B.a) de la présente convention auquel s'ajoute la rémunération des heures effectivement prestées (100%) majoré de 100%, c'est-à-dire son salaire horaire normal majoré de 200% >>.

L'article 18.I.B.a) auquel il est renvoyé définit à son tour le salaire horaire normal comme étant celui << obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle telle que définie dans la présente convention, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13^{ème} mois >>.

En ce qui concerne la critique de l'appelant tendant à soutenir que le tribunal du travail aurait retenu une majoration de 100%, la Cour constate que le raisonnement de PERSONNE1.) procède d'une lecture erronée du jugement entrepris. En effet, si le tribunal du travail se réfère à une majoration de 100%, il y a lieu de situer cette indication dans son contexte, puisque le tribunal a précisé que cette majoration de 100% s'ajoute à la rémunération de base (le tribunal indiquant << outre le salaire horaire normal >>), et qu'elle s'ajoute à la rémunération des heures effectivement prestées. Il en résulte dès lors clairement que le tribunal du travail a retenu que la rémunération redue à PERSONNE1.) pour les heures prestées en semaine pendant des jours fériés s'élève à 3 x 100%, soit 300%.

En ce qui concerne la critique de l'appelant tendant à soutenir qu'il aurait droit à un cumul de 400%, en application d'un régime plus favorable de la CCT par rapport aux dispositions du Code du travail, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir procédé à une juxtaposition des dispositions visées pour conclure que tant le Code du travail que la CCT accordent au salarié ayant presté des heures fériées en semaine - outre le salaire horaire normal, qui correspond d'après l'article L.232-6 (1) à << la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées >> et d'après l'article 18 de la convention collective au résultat << obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle telle que définie dans la présente convention, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13^{ème} mois >> - la rémunération des heures effectivement prestées majorée de 100%.

Il résulte clairement de la combinaison des deux articles de la CCT qu'un jour férié travaillé, tombant un jour ouvrable en principe travaillé, donne droit au salarié qui est rémunéré au mois à : son salaire horaire normal qui correspond pour le salarié rémunéré au mois à son salaire mensuel, + la rémunération des heures effectivement prestées ce jour férié à 100%, + une majoration à 100% des heures effectivement prestées le jour férié en question, soit l'équivalent de 300%.

Par ailleurs, le tableau figurant à la CCT indique ce qui suit :

Tableau des majorations

	salaire horaire normal	majoration	cumul
Travail supplémentaire	100%	50%	150%
Travail de dimanche	100%	70%	170%
Travail de jour férié légal	100%	200%	300%
Travail de jour férié bancaire	100%	70%	170%
Travail de nuit (22 à 6 heures)	100%	30%	130%

Il en résulte que le salarié peut prétendre sur base de la CCT à une rétribution globale de 300% du salaire normal tel que défini à l'article 18.I de la CCT et non, tel que PERSONNE1.) l'affirme, à 300% dudit salaire, en plus de son salaire mensuel de base.

Les dispositions de la CCT étant claires et précises, il n'y a pas lieu de procéder à une interprétation de celles-ci.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour constate que la seule différence entre les dispositions conventionnelles et celles du Code du travail consiste dans le fait que la CCT prévoit la prise en compte du salaire moyen tel que défini à l'article 18.I.B.a) dès le niveau du salaire normal, tandis que le Code du travail, qui accorde au salarié au titre du salaire normal, << la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées >>, se réfère au salaire moyen qu'en ce qui concerne les heures effectivement prestées ainsi que leur majoration.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a rejeté l'argumentation du salarié consistant à se prévaloir de la circonstance qu'il ne s'est vu payer que la rémunération de base mensuelle et non le << salaire normal (100%) >> tel que défini, en déduit qu'il pourrait prétendre - en plus de la rémunération de base mensuelle, de la rémunération des heures effectivement prestées ainsi que de leur majoration, dont les montants n'ont pas été autrement contestés - au paiement d'un << salaire normal (100%) >>..»,

les juges d'appel n'ont pas violé les dispositions visées au moyen.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa première branche, n'est pas fondé.

Sur la seconde branche du moyen

La seconde branche du moyen est tirée d'un défaut de base légale, qui constitue un vice de fond et se définit comme l'insuffisance des constatations de fait qui sont nécessaires à la mise en œuvre de la règle de droit.

Par les motifs reproduits en réponse à la première branche du moyen, les juges d'appel ont, par une motivation exempte d'insuffisance, procédé aux constatations de fait nécessaires pour statuer en application des dispositions visées au moyen, en ayant retenu que les dispositions de la CCT ne permettent pas de retenir l'existence d'un régime conventionné plus favorable que celui résultant des dispositions du Code du travail.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa seconde branche, n'est pas fondé.

Sur le deuxième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré, (dans sa première branche,) de la violation de l'article L.211-22 du Code du travail combiné à l'article L.232-4 du même Code, (dans sa seconde branche), du manque de base légale au regard des articles précités, (dans sa troisième branche), du défaut de motifs au regard des articles précités, et (dans sa quatrième branche), de la contradiction des motifs,

en ce que, la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en cassation non fondé et a rejeté sa demande en paiement des arriérés de salaire relatifs aux majorations de salaire non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux,

aux motifs que la Cour d'appel << approuve encore le tribunal du travail d'avoir relevé qu'il n'y a pas lieu de procéder à une comparaison avec les heures supplémentaires, étant donné qu'aux termes de l'article L.211-22 du Code du travail : "est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties" >> et que << tel que rappelé par le tribunal du travail, les heures fériées prestées en semaine ne constituent pas du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail, le salarié ne faisant que travailler, dans le cadre de sa durée normale de travail, pendant des heures pendant lesquelles il aurait exceptionnellement chômé >>,

alors que ce faisant, première branche, c'est à tort que la Cour d'appel a retenu que les heures prestées lors des jours fériés légaux ne constitueraient pas << du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail >>, alors qu'en raison de l'article L.232-4 du Code du travail, << les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire >> et qu'en raison de l'article L.211-22 du même Code, << tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties >> ;

que partant, le travail effectué de manière exceptionnelle lors de jours fériés légaux, normalement chômés, est à considérer comme ayant été effectué au-delà des << limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties >> ;

et qu'en décidant le contraire, l'arrêt de la Cour d'appel attaqué a violé l'article L.232-4 du Code du travail combiné à l'article L.211-22 du même Code,

et alors que, seconde branche, à titre subsidiaire, la motivation de l'arrêt attaqué manque pour le moins de base légale au regard de des articles précités, en ce que les juges, ayant décidé - pour des motifs illégaux ainsi qu'il résulte de l'énoncé de la première branche du présent moyen de cassation - du rejet de la demande du

demandeur en cassation, n'ont pas fait une correcte application des articles L.232-4 et L.211-22 du Code du travail et que partant, en cet état, les constatations du jugement attaqué sont insuffisantes pour permettre d'en vérifier la légalité si bien que le jugement manque de base légale.

et alors que, troisième branche, à titre plus subsidiaire, la motivation de l'arrêt attaqué manque pour le moins de la motivation suffisante au regard de des articles précités, en ce que la Cour d'appel a retenu que les heures prestées lors des jours fériés légaux ne constitueraient pas << du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail >>, tout en affirmant qu'en raison de l'article L.211-22 du Code du travail, << tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties >>, et alors que l'article L.232-4 du même Code prévoit que les jours fériés légaux chômés comptent pour la computation de la durée hebdomadaire normale,

et alors que, quatrième branche, à titre plus subsidiaire encore, la motivation de l'arrêt attaqué comporte pour le moins une contradiction de motifs, en ce que la Cour d'appel a retenu que les heures prestées lors des jours fériés légaux ne constitueraient pas << du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail >>, tout en affirmant qu'en raison de l'article L.211-22 du Code du travail, << tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties >>, et alors que l'article L.232-4 du même Code prévoit que les jours fériés légaux chômés comptent pour la computation de la durée hebdomadaire normale.

Réponse de la Cour

Sur la première branche du moyen

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées au moyen en ayant décidé que les heures prestées un jour férié légal en semaine ne constituent pas du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail, alors que les heures effectuées les jours fériés légaux constitueraient des heures supplémentaires par nature ayant pour effet de dépasser la limite conventionnelle ou légale de la durée de travail.

L'article L.232-4 du Code du travail, qui dispose que « [l]es jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire. », doit être lu en combinaison avec les articles L.232-6 et L.232-7 du même code, en ce que ces articles fixent un régime particulier applicable aux heures normalement travaillées les jours fériés légaux dans les limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties, que le salarié ait chômé ou travaillé pendant ces heures, indépendamment du régime des heures supplémentaires et sans y faire référence.

En retenant

« La Cour approuve encore le tribunal du travail d'avoir relevé qu'il n'y a pas lieu de procéder à une comparaison avec les heures supplémentaires, étant donné qu'aux termes de l'article L.211-22 du Code du travail : << est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties >>.

En effet, tel que rappelé par le tribunal du travail, les heures fériées prestées en semaine ne constituent pas du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail, le salarié ne faisant que travailler, dans le cadre de sa durée normale de travail, pendant des heures pendant lesquelles il aurait exceptionnellement chômé. »,

les juges d'appel n'ont pas violé les dispositions visées au moyen.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa première branche, n'est pas fondé.

Sur les deuxième et troisième branches du moyen réunies

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir privé leur décision de base légale au regard des dispositions visées au moyen en ayant rejeté sa demande *« pour des motifs illégaux »* (deuxième branche) et en n'ayant pas suffisamment motivé leur décision selon laquelle les heures prestées lors des jours fériés légaux ne constituent pas *« du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail »*.

Les griefs invoqués visent le défaut de base légale qui se définit comme l'insuffisance des constatations de fait qui sont nécessaires pour statuer sur le droit.

Par les motifs reproduits en réponse à la première branche du moyen, les juges d'appel ont, par une motivation exempte d'insuffisance, procédé aux constatations de fait nécessaires pour statuer en application des articles L.211-22 et L.232-4 du Code du travail.

Il s'ensuit que le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, n'est pas fondé.

Sur la quatrième branche du moyen

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir statué par des motifs contradictoires en ayant retenu, d'une part, que les heures prestées lors des jours fériés légaux ne constituent pas des heures supplémentaires au sens de l'article L.211-22 du Code du travail et, d'autre part, que conformément à cet article *« tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée de travail déterminée par la loi ou les parties »*.

Aux termes de l'article 10, alinéa 2, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation (ci-après *« loi du 18 février 1885 »*), chaque moyen ou élément de moyen doit préciser, sous peine d'irrecevabilité, ce en quoi la partie critiquée de la décision encourt le reproche allégué.

Les développements en droit qui, aux termes de l'alinéa 3 de l'article 10 précité peuvent compléter l'énoncé du moyen, ne peuvent suppléer la carence de celui-ci au regard des éléments dont la précision est requise sous peine d'irrecevabilité.

Le moyen ne précise pas ce en quoi la décision de la Cour d'appel comporte une contradiction de motifs.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa quatrième branche, est irrecevable.

Sur le troisième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution et des articles 249 et 587 combinés du Nouveau Code de procédure civile,

en ce que la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en cassation non fondé tout en rejetant sa demande en paiement des arriérés de salaire relatifs aux majorations de salaire non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux en application du régime plus favorable instauré par les Conventions collectives applicables,

aux motifs que la Cour a retenu que << tel que rappelé par le tribunal du travail, les heures fériées prestées en semaine ne constituent pas du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail, le salarié ne faisant que travailler, dans le cadre de sa durée normale de travail, pendant des heures pendant lesquelles il aurait exceptionnellement chômé >>,

alors que ce faisant, la Cour d'appel a rejeté le moyen présenté par le demandeur en cassation, sans rechercher si les conditions de l'article L.211-22 du Code du travail étaient remplies en l'espèce ou non, partant sans aucune analyse approfondie alors qu'en raison des articles 89 de la Constitution et 249 alinéa 1 et 587 combinés du NCPC, la Cour d'appel aurait dû énoncer les motifs de sa décision et partant procéder par jugement motivé. ».

Réponse de la Cour

A l'article 89 de la Constitution invoqué à l'appui du moyen, il y a lieu de substituer l'article 109 de la Constitution dans sa version applicable depuis le 1^{er} juillet 2023, partant au jour du prononcé de l'arrêt attaqué.

Aux termes de l'article 10, alinéa 2, de la loi du 18 février 1885, chaque moyen ne doit, sous peine d'irrecevabilité, mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.

Le moyen articule, d'une part, le défaut de base légale au regard de l'article L.211-22 du Code du travail, qui constitue un moyen de fond et, d'autre part, le défaut

de motivation tiré de la violation de l'article 109 de la Constitution et des articles 249 et 587 combinés du Nouveau Code de procédure civile, qui est un vice de forme, partant deux cas d'ouverture distincts.

Il s'ensuit que le moyen est irrecevable.

Sur le quatrième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« tiré (dans sa première branche) de la violation de l'article 18 des Conventions collectives applicables, lu ensemble avec l'article 1156 du Code civil et, (dans sa seconde branche), du manque de base légale au regard des articles précités,

en ce que, la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en cassation non fondé tout en rejetant sa demande en paiement des arriérés de salaire relatifs aux majorations de salaire non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux en application du régime plus favorable instauré par les Conventions collectives applicables,

aux motifs que << Les dispositions de la CCT étant claires et précises, il n'y a pas lieu de procéder à une interprétation de celles-ci >>,

alors que ce faisant, première branche, la Cour d'appel a violé les articles 18.I.B. a) et 18.III.B. a) des Conventions collectives applicables, lus ensemble avec les articles 1156 et 1157 du Code civil, en refusant d'interpréter les dispositions à la lumière de l'intention commune des parties et en leur donnant le sens avec lequel elles peuvent avoir quelque effet, au vu des contestations entre parties,

et alors que, seconde branche, à titre subsidiaire, la motivation du jugement attaqué manque pour le moins de base légale au regard des articles précités, en ce que les juges, ayant décidé - pour des motifs illégaux ainsi qu'il résulte de l'énoncé de la première branche du présent moyen de cassation - du rejet de la demande du demandeur en cassation, n'ont pas fait une correcte application de l'article 18 des Conventions collectives de travail des employés de banque telles que successivement applicables aux périodes visées par la demande du demandeur en cassation, lu ensemble avec l'article 1156 du Code civil, et que partant, en cet état, les constatations du jugement attaqué sont insuffisantes pour permettre d'en vérifier la légalité si bien que le jugement manque de base légale. ».

Réponse de la Cour

Sur la première branche du moyen

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées au moyen en ayant refusé *« d'interpréter les dispositions à la lumière de l'intention commune des parties et en leur donnant le sens avec lequel elles peuvent avoir quelque effet, au vu des contestations entre parties ».*

Par les motifs reproduits en réponse à la première branche du premier moyen, et après avoir procédé à une analyse détaillée de tous les éléments leur soumis, les juges d'appel ont pu, sans violer les dispositions visées au moyen, retenir que « [l]es dispositions de la CCT étant claires et précises, il n'y a pas lieu de procéder à une interprétation de celles-ci. ».

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa première branche, n'est pas fondé.

Sur la seconde branche du moyen

La seconde branche du moyen est tirée d'un défaut de base légale, qui constitue un vice de fond et se définit comme l'insuffisance des constatations de fait qui sont nécessaires à la mise en œuvre de la règle de droit.

Par les motifs reproduits en réponse à la première branche du premier moyen, et après avoir procédé à une analyse détaillée de tous les éléments leur soumis, les juges d'appel ont procédé, par une motivation exempte d'insuffisance, aux constatations de fait nécessaires pour statuer en application des dispositions visées au moyen, en ayant retenu que « [l]es dispositions de la CCT étant claires et précises, il n'y a pas lieu de procéder à une interprétation de celles-ci. ».

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa seconde branche, n'est pas fondé.

Sur le cinquième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« tiré (dans sa première branche) de la violation de l'article 1134 du Code Civil qui dispose que << les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. (...) >> combiné aux dispositions des Conventions collectives applicables, et, dans sa seconde branche, du manque de base légale au regard des dispositions précitées,

en ce que, la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en cassation en paiement des arriérés de salaire relatifs aux majorations de salaire non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux en application du régime plus favorable instauré par les Conventions collectives non fondé,

aux motifs que la Cour d'appel, aux termes de l'arrêt du 15 mai 2025, a retenu que << Il résulte clairement de la combinaison des deux articles de la CCT qu'un jour férié travaillé, tombant un jour ouvrable en principe travaillé, donne droit au salarié qui est rémunéré au mois à: son salaire horaire normal qui correspond pour le salarié rémunéré au mois à son salaire mensuel, + la rémunération des heures effectivement prestées ce jour férié à 100%, + une majoration à 100% des heures effectivement prestées le jour férié en question, soit l'équivalent de 300%.>>,

alors que ce faisant, première branche, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil combiné à l'article 18 des Conventions collectives applicables, en ce qu'elle n'a pas respecté le régime conventionnel dérogatoire instauré par celles-ci, partant la convention légalement faite entre les partenaires sociaux,

et alors que, seconde branche, à titre subsidiaire, la motivation du jugement attaqué manque pour le moins de base légale au regard des dispositions précitées, en ce que les juges, ayant décidé - pour des motifs illégaux ainsi qu'il résulte de l'énoncé de la première branche du présent moyen de cassation - du rejet de la demande du demandeur en cassation, n'ont pas fait une correcte application de l'article 1134 du Code civil combiné à l'article 18 des Conventions collectives applicables et que partant, en cet état, les constatations du jugement attaqué sont insuffisantes pour permettre d'en vérifier la légalité si bien que le jugement manque de base légale. ».

Réponse de la Cour

Sur la première branche du moyen

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées au moyen en ayant rejeté sa demande en paiement des arriérés de majoration de salaires.

Par les motifs reproduits en réponse à la première branche du premier moyen, et après avoir procédé à une analyse détaillée de tous les éléments leur soumis, les juges d'appel ont pu, sans violer les dispositions visées au moyen, rejeter la demande en paiement des arriérés de majoration de salaires.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa première branche, n'est pas fondé.

Sur la seconde branche du moyen

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir privé leur décision de base légale au regard des dispositions visées au moyen en ayant rejeté sa demande par des « motifs illégaux ».

Par les motifs reproduits en réponse à la première branche du premier moyen, et après avoir procédé à une analyse détaillée de tous les éléments leur soumis, les juges d'appel ont procédé, par une motivation exempte d'insuffisance, aux constatations de fait nécessaires pour pouvoir rejeter la demande en paiement des arriérés de majoration de salaires.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa seconde branche, n'est pas fondé.

Sur les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Le demandeur en cassation étant à condamner aux dépens de l'instance en cassation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la défenderesse en cassation l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens. Il convient de lui allouer l'indemnité de procédure sollicitée de 5.000 euros.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation

rejette le pourvoi ;

rejette la demande du demandeur en cassation en allocation d'une indemnité de procédure;

le condamne à payer à la défenderesse en cassation une indemnité de procédure de 5.000 euros ;

le condamne aux frais et dépens de l'instance en cassation.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le conseiller Marie-Laure MEYER en présence de l'avocat général Joëlle NEIS et du greffier Daniel SCHROEDER.

Conclusions du Parquet Général
dans l'affaire de cassation

PERSONNE1.)

contre

La société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA

(affaire numéro CAS-2025-00148 du registre)

Le pourvoi en cassation introduit par PERSONNE1.), par un mémoire en cassation signifié le 18 septembre 2025 à la partie défenderesse en cassation et déposé au greffe de la Cour Supérieure de Justice le 19 septembre 2025, est dirigé contre un arrêt n° 59/25 – VIII - TRAV rendu par la Cour d'appel de et à Luxembourg, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, contradictoirement, en date du 15 mai 2025 (numéro CAL du rôle). Cet arrêt n'a pas été signifié.

Les articles 7 et 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation fixent le point de départ du délai pour se pourvoir en cassation à deux mois à partir de la signification ou de la notification de l'arrêt ou du jugement contradictoire. En l'espèce, l'arrêt attaqué n'a pas fait l'objet d'une signification, le délai pour se pourvoir en cassation n'a donc pas commencé à courir et n'a partant pu être méconnu. Il s'ensuit que le pourvoi est recevable.

La société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA a signifié son mémoire en réponse le 5 novembre 2025 à la partie demanderesse en cassation et l'a déposé au greffe de la Cour le 7 novembre 2025.

Ayant été signifié et déposé au greffe de la Cour dans le délai de deux mois à compter du jour de la signification du mémoire en cassation, conformément aux articles 15 et 16 de la loi précitée du 18 février 1885, ce mémoire est à considérer.

Faits et rétroactes

Par contrat de travail en date du 21 février 2007, le demandeur en cassation a été employé en qualité d'assistant administratif confirmé par la société anonyme de droit français SOCIETE1.), anciennement société anonyme SOCIETE2.).

Par requête en date du 12 mai 2023, déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, l'actuel demandeur en cassation soutient que, pour la période couvrant le mois de décembre 2019 au mois de novembre 2022, la partie défenderesse, en sa qualité d'employeur, n'aurait rémunéré les heures de travail qu'il aurait prestées les jours fériés en semaine à une majoration de 200%, alors que selon les termes des conventions collectives de travail successives applicables aux salariés de banque pendant les périodes du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 et du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023¹, elles auraient dû être rétribuées à hauteur de 300%.

Par jugement contradictoire rendu le 19 février 2024, n° 412/24, sous le numéro de rôle E-TRAV-124/33, les juges du fond, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, ont rejeté le moyen tiré du libellé obscur soulevé *in limine litis* par la partie défenderesse, déclaré la demande irrecevable pour cause de prescription en ce qui concerne les salaires réclamés pour la période de décembre 2019 au 30 avril 2020, et dit la demande non fondée pour le surplus. De plus, ils ont rejeté les demandes respectives des parties au litige en obtention d'une indemnité de procédure et ont condamné l'actuel demandeur en cassation aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 21 mars 2024, l'actuel demandeur en cassation a interjeté appel dudit jugement.

Le 15 mai 2025, la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, a rendu un arrêt dont le dispositif se lit comme suit :

« reçoit les appels, principal et incident ;

déclare l'appel principal non fondé ;

déclare l'appel incident fondé ;

réformant :

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme de droit français SOCIETE1.), agissant par sa succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg Branch, une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

¹ Les présentes conventions [ci-après les « conventions collectives de travail »], conformément à leur article 1, alinéa 1^{er}, ont pour but de « régler les relations de travail entre les banques et leurs salariés et compléter à cette fin les dispositions légales en vigueur ». Elles ont été déclarées d'obligation générale par les règlements ducaux des 9 novembre 2018 et 14 septembre 2021.

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme de droit français SOCIETE1.), agissant par sa succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg Branch, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, représentée aux fins de la présente instance par Maître Philippe Schmit, avocat concluant, sur ses affirmations de droit ».

Cet arrêt fait l'objet du présent pourvoi.

Sur le premier moyen de cassation :

Le premier moyen de cassation est tiré « (dans sa première branche) de la violation des dispositions des Conventions collectives applicables, et plus particulièrement de l'article 14 combiné aux articles 18 I. B. a) et 18 III. B a) de ces mêmes conventions, sinon d'un refus d'application de ces dispositions, et, (dans sa seconde branche), du manque de base légale au regard des dispositions précitées,

en ce que la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en

cassation non fondé et a rejeté sa demande en paiement des arriérés de majorations de salaire

non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux en application du régime plus favorable instauré par les Conventions collectives applicables,

aux motifs que la Cour dit non fondé l'appel du demandeur en cassation en retenant « que la

seule différence entre les dispositions conventionnelles et celles du Code du travail consiste dans le fait que la CCI prévoit la prise en compte du salaire moyen tel que défini à l'article 18. I. B. a) dès le niveau du salaire normal, tandis que le Code du travail, qui accorde au salarié au titre du salaire normal, «la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées », se réfère au salaire moyen qu'en ce qui concerne les heures effectivement prestées ainsi que leur majoration »,

que partant, les Conventions collectives applicables ne prévoiraient pas de régime plus favorable au Code du travail et n'instaureraient pas de droit au paiement d'une majoration de 300% en sus du salaire mensuel de base pour le travail lors d'un jour férié légal,

alors que ce faisant, première branche, la Cour d'appel n'a pas tenu compte des termes clairs

des Conventions collectives applicables dans leur globalité et notamment de leur article 14, définissant la « Rémunération de base », combiné aux articles 18 I. B. a) et 18 III. B a) définissant le « Salaire horaire normale pour le paiement des heures supplémentaires » et a partant violé les dispositions précitées,

et alors que, seconde branche, à titre subsidiaire, la motivation de l'arrêt attaqué manque pour

le moins de base légale au regard des mêmes dispositions, en ce que les juges, ayant décidé - pour des motifs illégaux ainsi qu'il résulte de l'énoncé de la première branche du présent moyen de cassation - que le régime de la Convention ne différerait du Code du travail qu'en ce qui concernait le calcul de la rémunération à prendre en compte, sans vérifier la différence des définitions de la « rémunération de base » et « le salaire horaire normal pour le paiement des heures supplémentaires » à prendre en compte pour le paiement de la prestation de travail lors des jours fériés légaux et que partant, en cet état, les constatations de l'arrêt attaqué sont insuffisantes pour permettre d'en vérifier la légalité si bien que le jugement manque de base légale. »

La première branche, soulevée à titre principal, est tirée de la violation des articles 14, 18 I. B. a) et 18 III. B. a), des conventions collectives de travail, en ce que les juges du fond ont considéré que lesdites conventions ne prévoyaient pas de régime plus favorable au Code du travail et n'instaureraient pas de droit au paiement d'une majoration de 300% en sus du salaire mensuel de base les heures prestées les jours fériés en semaine, alors que la lettre des dispositions susvisées est claire.

La deuxième branche, soulevée à titre subsidiaire, est tirée du défaut de base légale au regard des articles 14, 18 I. B. a) et 18 III. B. a), des conventions collectives de travail, avec référence à la première branche du premier moyen, en ce que les juges d'appel ont retenu que le régime desdites conventions ne différerait pas de celui instauré par le Code du travail s'agissant du calcul de la rémunération à prendre en compte, alors qu'ils auraient dû vérifier la différence existante entre la rémunération de base et celle du salaire horaire normal pour le paiement des heures supplémentaires.

L'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois en cassation dispose que : « *Pour introduire son pourvoi, la partie demanderesse en cassation devra, sous peine d'irrecevabilité, dans les délais déterminés ci-avant, déposer au greffe de la Cour supérieure de justice un mémoire signé par un avocat à la Cour et signifié à la partie adverse, lequel précisera les dispositions attaquées de l'arrêt ou du jugement, les moyens de cassation et contiendra les conclusions dont l'adjudication sera demandée. La désignation des dispositions attaquées sera considérée comme faite à suffisance de droit lorsqu'elle résulte nécessairement de l'exposé de moyens ou des conclusions. Sous peine d'irrecevabilité, un moyen ou un élément de moyen ne doit mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.*

Chaque moyen ou chaque branche doit préciser, sous la même sanction :

- le cas d'ouverture invoqué ;*
- la partie critiquée de la décision ;*
- ce en quoi celle-ci encourt le reproche allégué.*

L'énoncé du moyen peut être complété par des développements en droit qui sont pris en considération. ».

Selon l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée, chaque moyen de cassation ne peut mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.

Conformément à la jurisprudence de Votre Cour, les développements en droit ne peuvent pas suppléer à la carence originaire du ou des moyens au regard des éléments dont la précision est requise sous peine d'irrecevabilité, d'autant que l'imprécision du premier moyen de cassation, dans le cas d'espèce, se double de plusieurs cas d'ouverture différents.

Par ailleurs, Votre Cour de cassation exige une unicité du grief principal, les branches devant être des variantes d'un même fondement juridique. Ainsi, les branches d'un seul et même moyen ne doivent pas cumuler deux griefs distincts mais sont censées décliner un argument juridique unique, sans procéder à une hiérarchisation ou faire dépendre une branche de l'autre.

En l'espèce, la première branche invoque une violation des articles 14, 18 I. B. a) et 18 III. B. a) des conventions collectives de travail et la seconde, un manque de base légale.

Or, il s'agit de deux cas d'ouverture bien distincts rendant le moyen complexe².

Qui plus est, la seconde branche est invoquée à titre subsidiaire et se réfère explicitement à la première, détruisant toute autonomie nécessaire entre les branches et rendant là encore le moyen complexe.

Par conséquent, le premier moyen de cassation est irrecevable.

Sur le deuxième moyen de cassation :

Le deuxième moyen de cassation est « **tiré** (dans sa première branche) de la violation de l'article L.211-22 du Code du travail, combiné à l'article L.232-4 du même Code, (dans sa seconde branche), du manque de base légale au regard des articles précités, (dans sa troisième branche), du défaut de motifs au regard des articles précité, (dans sa quatrième branche), de la contradiction des motifs,

en ce que, la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en cassation non fondé et a rejeté sa demande en paiement des arriérés de salaire relatifs aux majorations de salaire non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux,

² Cass. 16 décembre 2021, numéro CAS-2020-00126 du registre

aux motifs que la Cour d'appel « approuve encore le tribunal du travail d'avoir relevé qu'il n'y a pas lieu de procéder à une comparaison avec les heures supplémentaires, étant donné qu'aux termes de l'article L.211-22 du Code du travail : « est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties ».

En effet, tel que rappelé par le tribunal du travail, les heures fériées prestées en semaine ne constituent pas du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail, le salarié ne faisant que travailler, dans le cadre de sa durée normale de travail, pendant des heures pendant lesquelles il aurait exceptionnellement chômé. »

alors que ce faisant, première branche, c'est à tort que la Cour d'appel a retenu que les heures prestées lors des jours fériés légaux ne constitueraient pas « du travail effectué au-delà des limites journalières hebdomadaires de la durée normale de travail », alors qu'en raison de l'article L.232-4 du Code du travail, « les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire » et qu'en raison de l'article L.211-22 du même Code, « tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée des imites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties » ;

que partant, le travail effectué de manière exceptionnelle lors de jours fériés légaux, normalement chômés, est à considérer comme ayant été effectué au-delà « des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par loi ou les parties » ;

et qu'en décidant le contraire, l'arrêt de la Cour rappel attaqué a violé l'article L.232-4 du Code du travail combiné à l'article L. 211-22 du même Code,

et alors que, seconde branche, à titre subsidiaire, la motivation de l'arrêt attaqué manque pour

le moins de base légale au regard de des articles précités, en ce que les juges, ayant décidé - pour des motifs illégaux ainsi qu'il résulte de renoncé de la première branche du présent moyen de cassation - du rejet de la demande du demandeur en cassation, n'ont pas fait une correcte application des articles L. 232-4 et L. 211-22 du Code du travail et que partant, en cet état, les constatations du jugement attaqué sont insuffisantes pour permettre d'en vérifier la légalité si bien que le jugement manque de base légale.

et alors que, troisième branche, à titre plus subsidiaire, la motivation de l'arrêt attaqué manque pour le moins de la motivation suffisante au regard de des articles précités, en ce que la Cour d'appel a retenu que les heures prestées lors des jours fériés légaux ne constitueraient pas « du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail », tout en affirmant qu'en raison de l'article L.211-22 du Code du travail, « tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou

les parties », et alors que l'article L. 232-4 du même Code prévoit que les jours fériés légaux chômés comptent pour la computation de la durée hebdomadaire normale,

***et alors que, quatrième branche,** à titre plus subsidiaire encore, la motivation de l'arrêt attaqué comporte pour le moins une contradiction de motifs, en ce que la Cour d'appel a retenu que les heures prestées lors des jours fériés légaux ne constitueraient pas « du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail », tout en affirmant qu'en raison de l'article L.211-22 du Code du travail, «tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties », et alors que l'article L.232-4 du même Code prévoit que les jours fériés légaux chômés comptent pour la computation de la durée hebdomadaire normale.*

Selon l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée, chaque moyen de cassation ne peut mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.

Conformément à la jurisprudence de Votre Cour, les développements en droit ne peuvent pas suppléer à la carence originaire du ou des moyens au regard des éléments dont la précision est requise sous peine d'irrecevabilité, d'autant que l'imprécision du premier moyen de cassation, dans le cas d'espèce, se double de plusieurs cas d'ouverture différents.

Par ailleurs, Votre Cour de cassation exige une unicité du grief principal, les branches devant être des variantes d'un même fondement juridique. Ainsi, les branches d'un seul et même moyen ne doivent pas cumuler plusieurs griefs distincts mais sont censées décliner un argument juridique unique, sans procéder à une hiérarchisation ou faire dépendre une branche de l'autre.

En l'espèce, la première branche invoque une violation des articles L.232-4 du travail combiné à l'article L.211-22 du même Code, la seconde, un manque de base légale, la troisième branche, un défaut de motifs et la quatrième branche, une contradiction de motifs.

Or, il s'agit d'au moins trois cas d'ouverture bien distincts rendant le moyen complexe³.

Qui plus est, les quatre branches sont invoquées en ordre de subsidiarité l'une par rapport à l'autre, détruisant toute autonomie nécessaire entre les branches et rendant là encore le moyen complexe.

Par conséquent, le premier moyen de cassation est irrecevable.

³ Cass. 16 décembre 2021, numéro CAS-2020-00126 du registre

Sur le troisième moyen de cassation :

Le troisième moyen de cassation est « *tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution et des articles 249 et 587 combinés du Nouveau Code de procédure civile, en ce que la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en cassation non fondé tout en rejetant sa demande en paiement des arriérés de salaire relatifs aux majorations de salaire non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux en application du régime plus favorable instauré par les Conventions collectives applicables,*

aux motifs que la Cour a retenu que « tel que rappelé par le tribunal du travail, les heures fériées prestées en semaine ne constituent pas du travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail, le salarié ne faisant que travailler, dans le cadre de sa durée normale de travail, pendant des heures pendant lesquelles il aurait exceptionnellement chômé »,

alors que ce faisant, la Cour d'appel a rejeté le moyen présenté par le demandeur en cassation, sans rechercher si les conditions de l'article L.211-22 du Code du travail étaient remplies en l'espèce ou non, partant sans aucune analyse approfondie alors qu'en raison des articles 89 de la Constitution et 249 alinéa 1 et 587 combinés du NCPC, la Cour d'appel aurait dû énoncer les motifs de sa décision et partant procéder par jugement motivé. »

Le demandeur en cassation reproche aux juges d'appel d'avoir violé l'article 109, anciennement article 89, de la Constitution ainsi que les articles 249 et 587 du Nouveau Code de procédure civile, pris ensemble, en ne recherchant pas si les conditions d'application de l'article L. 211-22 du Code du travail étaient remplies en l'espèce et en ne motivant donc pas l'arrêt attaqué.

En tant que tiré de la violation des dispositions susvisées, le moyen vise le défaut de motifs, qui est un vice de forme. Une décision est régulière en la forme dès qu'elle comporte une motivation, expresse ou implicite, sur le point considéré.

Une motivation d'arrêt est jugée suffisante si elle existe, même implicitement, répond aux moyens juridiques des parties et permet à la Cour de cassation de contrôler la bonne application de la loi sur fond de constatations de fait claires et complètes.

En l'espèce, les juges d'appel ont retenu, par des motifs propres et adoptés, que les articles 14, 18 I. B. a) et 18 III. B. a), des conventions collectives de travail ne permettaient pas de « *retenir l'existence d'un régime conventionné plus favorable que celui résultant des dispositions du Code du travail*⁴ », à savoir les articles L.232-6, alinéa 1, et L. 232-7 du Code du travail, pour conclure, en se fondant sur ces dernières dispositions et sur les fiches de salaire versées à la cause que le demandeur en cassation s'est vu verser à partir du 1^{er} mai 2020, par la partie défenderesse, « *pour les jours fériés*

⁴ Arrêt attaqué, page 10, quatrième paragraphe.

*légaux travaillés, une rémunération égale à 200%, représentant 100% de salaire pour les heures effectivement prestées et 100% au titre de la majoration, et ceci en sus du salaire horaire normal (pour 173 heures par mois y compris le 13^{ème} mois) ». Les juges d'appel, à l'instar de la juridiction de première instance, ont dès lors écarté l'application de l'article L. 211-22 du Code du travail⁵, qui relève du régime du travail supplémentaire, en considérant qu'il n'y avait pas lieu de « *procéder à une comparaison avec les heures supplémentaires*⁶ », dès lors qu'ils ont fait application en l'espèce des articles L.232-6, alinéa 1, et L. 232-7 du Code du travail, dispositions qui relèvent du régime des jours fériés légaux⁷. Partant, les juges d'appel ont motivé leur décision sur le point de ne pas appliquer la disposition visée au moyen.*

D'où il suit que le troisième moyen n'est pas fondé.

Sur le quatrième moyen de cassation :

*Le quatrième moyen de cassation est « **tiré** (dans sa première branche) de la violation de (l'article 18 des Conventions collectives applicables, lu ensemble avec l'article 1156 du Code civil et, (dans sa seconde branche), du manque de base légale au regard des articles précités,*

***en ce que**, la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en cassation non fondé tout en rejetant sa demande en paiement des arriérés de salaire relatifs aux majorations de salaire non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux en application du régime plus favorable instauré par les Conventions collectives applicables, aux motifs que « Les dispositions de la CCT étant claires et précises, il n'y a pas lieu de procéder à une interprétation de celles-ci »,*

***alors que ce faisant**, première branche, la Cour d'appel a violé les articles 18. 1.B. a) et 18. 111. B. a) des Conventions collectives applicables, lus ensemble avec les articles 1156 et 1157 du Code civil, en refusant d'interpréter les dispositions à la lumière de l'intention commune des parties et en leur donnant le sens avec lequel elles peuvent avoir quelque effet, au vu des contestations entre parties,*

***et alors que, seconde branche**, à titre subsidiaire, la motivation du jugement attaqué manque pour le moins de base légale au regard des articles précités, en ce que les juges, ayant décidé - pour des motifs illégaux ainsi qu'il résulte de renoncé de la première branche du présent moyen de cassation - du rejet de la demande du demandeur en cassation, n'ont pas fait une correcte application de l'article 18 des Conventions collectives de travail des employés de banque telles que successivement applicables aux*

⁵ L'article L. 211-22 du Code du travail dispose qu' « [...] est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties ».

⁶ Arrêt attaqué, page 10, deuxième paragraphe.

⁷ Conformément à l'article L. 232-1, paragraphe 1, du Code du travail, un tel régime est applicable « à toutes les personnes liées par un contrat de louage de service ou d'apprentissage dans le secteur privé de l'économie pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables ».

périodes visées par la demande du demandeur en cassation, lu ensemble avec l'article 1156 du Code civil, et que partant, en cet état, les constatations du jugement attaqué sont insuffisantes pour permettre d'en vérifier la légalité si bien que le jugement manque de base légale. »

La première branche, soulevée à titre principal, est tirée de la violation des articles 18 I. B. a) et 18 III. B. a), des conventions collectives de travail, pris ensemble avec les articles 1156 et 1157 du Code civil, en ce que les juges d'appel ont refusé d'interpréter lesdites dispositions « *à la lumière de l'intention commune des parties et en leur donnant le sens avec lequel elles peuvent avoir quelque effet, au vu des contestations entre parties* ».

La deuxième branche, soulevée à titre subsidiaire, est tirée d'un défaut de base légale au regard des dispositions susvisées.

L'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois en cassation dispose que : « *Pour introduire son pourvoi, la partie demanderesse en cassation devra, sous peine d'irrecevabilité, dans les délais déterminés ci-avant, déposer au greffe de la Cour supérieure de justice un mémoire signé par un avocat à la Cour et signifié à la partie adverse, lequel précisera les dispositions attaquées de l'arrêt ou du jugement, les moyens de cassation et contiendra les conclusions dont l'adjudication sera demandée. La désignation des dispositions attaquées sera considérée comme faite à suffisance de droit lorsqu'elle résulte nécessairement de l'exposé de moyens ou des conclusions. Sous peine d'irrecevabilité, un moyen ou un élément de moyen ne doit mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.*

Chaque moyen ou chaque branche doit préciser, sous la même sanction :

- le cas d'ouverture invoqué ;*
- la partie critiquée de la décision ;*
- ce en quoi celle-ci encourt le reproche allégué.*

L'énoncé du moyen peut être complété par des développements en droit qui sont pris en considération. ».

Selon l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée, chaque moyen de cassation ne peut mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.

Conformément à la jurisprudence de Votre Cour, les développements en droit ne peuvent pas suppléer à la carence originaire du ou des moyens au regard des éléments dont la précision est requise sous peine d'irrecevabilité, d'autant que l'imprécision du premier moyen de cassation, dans le cas d'espèce, se double de plusieurs cas d'ouverture différents.

Par ailleurs, Votre Cour de cassation exige une unicité du grief principal, les branches devant être des variantes d'un même fondement juridique. Ainsi, les branches d'un seul

et même moyen ne doivent pas cumuler deux griefs distincts mais sont censées décliner un argument juridique unique, sans procéder à une hiérarchisation ou faire dépendre une branche de l'autre.

En l'espèce, la première branche invoque une violation des articles 18 I. B. a) et 18 III. B. a), des conventions collectives de travail, pris ensemble avec les articles 1156 et 1157 du Code civil et la seconde, un manque de base légale.

Or, il s'agit de deux cas d'ouverture bien distincts rendant le moyen complexe⁸.

Qui plus est, la seconde branche est invoquée à titre subsidiaire et se réfère explicitement à la première, détruisant toute autonomie nécessaire entre les branches et rendant là encore le moyen complexe.

Pour être tout à fait complet, il y a encore lieu de rappeler que selon une jurisprudence constante de Votre Cour, les articles 1156 et 1157 n'ont pas un « caractère impératif ». Ces dispositions constituent des conseils donnés aux juges par le législateur pour l'interprétation des conventions et autres actes, et non des règles absolues dont la méconnaissance donne ouverture à cassation^{9 10}.

Il s'ensuit que le quatrième moyen, pris en ses deux branches, est irrecevable.

Sur le cinquième moyen de cassation :

Le cinquième moyen de cassation est « *tiré (dans sa première branche) de la violation de l'article 1134 du Code Civil qui dispose que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. (...) » combiné aux dispositions des Conventions collectives applicables, et, dans sa seconde branche, du manque de base légale au regard des dispositions précitées,*

en ce que, la Cour d'appel, dans son arrêt du 15 mai 2025, a déclaré l'appel du demandeur en cassation en paiement des arriérés de salaire relatifs aux majorations de salaire non payées pour heures prestées lors des jours fériés légaux en application du régime plus favorable instauré par les Conventions collectives non fondé,

aux motifs que la Cour d'appel, aux termes de l'arrêt du 15 mai 2025, a retenu que « il résulte clairement de la combinaison des deux articles de la CCT qu'un jour férié travaillé, tombant un jour ouvrable en principe travaillé, donne droit au salarié qui est rémunéré au mois à : son salaire horaire normal qui correspond pour le salarié rémunéré au mois à son salaire mensuel, + la rémunération des heures effectivement prestées ce jour férié à 100%, + une majoration à 100% des heures effectivement prestées le jour férié en question, soit l'équivalent de 300%. »,

⁸ Cass. 16 décembre 2021, numéro CAS-2020-00126 du registre

⁹ Cass., arrêt du 12 octobre 2023, n° [100/2023](#), numéro CAS-2022-00127 (second moyen).

¹⁰ Cass., arrêt du 08 février 2024, n° [24/2024](#), numéro CAS-2023-00055.

alors que ce faisant, première branche, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil combiné à l'article 18 des Conventions collectives applicables, en ce qu'elle n'a pas respecté le régime conventionnel dérogatoire instauré par celles-ci, partant la convention légalement faite entre les partenaires sociaux,

et alors que, seconde branche, à titre subsidiaire, la motivation du jugement attaqué manque pour le moins de base légale au regard des dispositions précitées, en ce que les juges, ayant décidé - pour des motifs illégaux ainsi qu'il résulte de l'énoncé de la première branche du présent moyen de cassation - du rejet de la demande du demandeur en cassation, n'ont pas fait une correcte application de l'article 1134 du Code civil combiné à l'article 18 des Conventions collectives applicables et que partant, en cet état, les constatations du jugement attaqué sont insuffisantes pour permettre d'en vérifier la légalité si bien que le jugement manque de base légale. »

La première branche, soulevée à titre principal, est tirée de la violation de l'article 1134 du Code civil en combinaison avec l'article 18 des Conventions collectives de travail, en ce que les juges d'appel n'auraient ni respecté le régime conventionnel dérogatoire instauré par ces dernières, ni la convention légalement faite entre les partenaires sociaux.

La deuxième branche, soulevée à titre subsidiaire, est tirée du défaut de base légale au regard des dispositions susvisées.

L'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois en cassation dispose que : « *Pour introduire son pourvoi, la partie demanderesse en cassation devra, sous peine d'irrecevabilité, dans les délais déterminés ci-avant, déposer au greffe de la Cour supérieure de justice un mémoire signé par un avocat à la Cour et signifié à la partie adverse, lequel précisera les dispositions attaquées de l'arrêt ou du jugement, les moyens de cassation et contiendra les conclusions dont l'adjudication sera demandée. La désignation des dispositions attaquées sera considérée comme faite à suffisance de droit lorsqu'elle résulte nécessairement de l'exposé de moyens ou des conclusions. Sous peine d'irrecevabilité, un moyen ou un élément de moyen ne doit mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.*

Chaque moyen ou chaque branche doit préciser, sous la même sanction :

- le cas d'ouverture invoqué ;*
- la partie critiquée de la décision ;*
- ce en quoi celle-ci encourt le reproche allégué.*

L'énoncé du moyen peut être complété par des développements en droit qui sont pris en considération. ».

Selon l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 précitée, chaque moyen de cassation ne peut mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture.

Conformément à la jurisprudence de Votre Cour, les développements en droit ne peuvent pas suppléer à la carence originaire du ou des moyens au regard des éléments dont la précision est requise sous peine d'irrecevabilité, d'autant que l'imprécision du premier moyen de cassation, dans le cas d'espèce, se double de plusieurs cas d'ouverture différents.

Par ailleurs, Votre Cour de cassation exige une unicité du grief principal, les branches devant être des variantes d'un même fondement juridique. Ainsi, les branches d'un seul et même moyen ne doivent pas cumuler deux griefs distincts mais sont censées décliner un argument juridique unique, sans procéder à une hiérarchisation ou faire dépendre une branche de l'autre.

En l'espèce, la première branche invoque une violation des articles 1134 du Code civil et 18 des conventions collectives de travail, et la seconde, un manque de base légale.

Or, il s'agit de deux cas d'ouverture bien distincts rendant le moyen complexe¹¹.

Qui plus est, la seconde branche est invoquée à titre subsidiaire et se réfère explicitement à la première, détruisant toute autonomie nécessaire entre les branches et rendant là encore le moyen complexe.

D'où il suit que le moyen est irrecevable.

Conclusion

Le pourvoi est recevable, mais il est à rejeter.

Pour le Procureur Général d'Etat,
Premier avocat général

Isabelle JUNG

¹¹ Cass. 16 décembre 2021, numéro CAS-2020-00126 du registre