

Texte pseudonymisé

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

N° 54 / 2026

du 05.03.2026

Numéro CAS-2025-00154 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 Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour,
en l'étude duquel 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 60/25-VIII-TRAV rendu le 15 mai 2025 sous le numéro CAL-2024-00383 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 22 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 25 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 Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, 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 les premier et deuxième moyens de cassation réunis

Enoncé des moyens

le premier

« Violation sinon mauvaise interprétation de l'article 18.III B a) des Conventions collectives des salariés de banque 2018-2020 et 2021-2023

Cas d'ouverture : tiré de la violation de la loi, in specie de l'article 18 III B a) de la Convention collective des salariés de banque 2018-2020 et 2021-2023 qui dispose :

<< 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%) majorée de 100%, c'est-à-dire son salaire horaire normal majoré de 200%.

La rémunération du travail un jour férié légal tombant sur un dimanche est effectuée conformément aux dispositions légales en vigueur. >>

Qu'il en résulte que l'heure travaillée un jour férié est rémunérée au salaire horaire normal majoré de 200% ;

Que l'article 18 I B a) - auquel renvoie l'article 18.III.B a) intitulé << Salaire horaire normal pour le paiement des heures supplémentaires >>, définit le salaire horaire normal en pareil cas :

<< Le salaire horaire normal est 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^e mois. >>

En ce que l'arrêt a décidé par juxtaposition des dispositions du Code du travail et de la Convention collective, qu'il fallait assimiler le salaire horaire normal à la rétribution mensuelle et que le jour férié travaillé était rétribué à 300%.

Que l'arrêt attaqué retient notamment qu'« 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 les jours fériés s'élève à 3 x 100%, soit 300%.

En ce qui concerne la critique de rappelant 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 13ème 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%.

[...]

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 PERSONNEL.) 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. >>

Alors qu'il n'y avait pas juxtaposition possible entre la Convention collective et le Code du travail ;

Que le texte de la convention collective ne prévoit tout d'abord pas de juxtaposition avec le Code du travail ;

Que l'article 18 III B a) de la Convention collective des salariés de banque ne traite que de la rétribution de l'heure travaillée lors d'un jour férié légal et pas de l'indemnité pour jour férié en principe chômé ;

Qu'en décidant d'assimiler la partie de la rétribution nommée << salaire horaire normal >> à la rémunération de base mensuelle, la Cour d'appel a opéré une confusion que le texte ne prévoit pas et a, en conséquence, exclu le salaire horaire normal de la rémunération des heures fériées.

Que ce faisant, elle a violé l'article 18 III B a) de la Convention collective des salariés de banque 2018-2020 et 2021-2023 ;

Que l'article 18 III B a) de ladite Convention collective des salariés de banque ne fait aucunement référence à la rémunération mensuelle et n'effectue aucune assimilation avec le salaire de base ;

Que cela n'est tout bonnement pas possible puisque le salaire horaire normal prévu par la Convention collective inclut la prime d'ancienneté et le 13^e mois qui ne figurent pas dans la rémunération mensuelle ;

Que l'article 18 III B a) précité n'a égard qu'à la rétribution des heures travaillées lors d'un jour férié légal ;

Que l'heure travaillée un jour légal est payée sans égard à la rémunération mensuelle ;

Qu'il ne s'agit que de majorations ;

Que le tableau des majorations repris à l'article 18 VI indique bien pour résumer que les majorations sont au cumul de 300% :

<<

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%

Les majorations prévues pour travail supplémentaire, de nuit, de dimanche, de jour férié doivent être payées cumulativement. >>

Que la Cour a méconnu le texte de la convention collective ;

Que l'arrêt encourt donc la cassation de ce chef. »

et

le deuxième

« Violation sinon mauvaise interprétation de l'article 18.I.B a) des Conventions collectives des salariés de banque 2018-2020 et 2021-2023

Cas d'ouverture : tiré de la violation de la loi, in specie de l'article 18 I B a) de la Convention collective des salariés de banque 2018-2020 et 2021-2023.

Auquel renvoie l'article 18 III B a) de ladite Convention collective des salariés de banque et qui est intitulé << Salaire horaire normal pour le paiement des heures supplémentaires >>,

Qu'il définit le salaire horaire normal pour heures supplémentaires comme :

<< Le salaire horaire normal est 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^e mois. >>

que la Cour a retenu :

<< 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. 1 de la CCT et non, tel que PERSONNE1.) l'affirme, à 300% dudit salaire, en plus de son salaire mensuel de base. >>

Et que

<< Il résulte des fiches de salaires versées en cause que depuis le 1^{er} mai 2020 (date à partir de laquelle la demande du salarié n'est pas prescrite), l'intimée verse à rappelant pour les jours fériés 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).

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.). >>

Alors que le salarié n'a pas reçu paiement du salaire horaire normal tel que défini à l'article 18.1 B a) de la CCT ;

Qu'en effet, la Cour d'appel a omis le fait que la prime d'ancienneté et le douzième du 13^e mois doivent en vertu de l'article 18.1 B a), être inclus dans le salaire horaire normal ;

Qu'en décidant que ledit salaire horaire normal se confondait avec la rémunération mensuelle, la Cour s'est trompée et a exclu la prime d'ancienneté et le douzième du treizième mois prévu par l'article 18.1 B a) de la rémunération des heures fériées travaillées car ils ne sont pas inclus dans la rémunération mensuelle de base ;

Que c'est à tort qu'elle a décidé que le paiement du salaire était correct bien que l'employeur n'ait pas payé le salaire horaire normal tel que défini à l'article 18.1 B a) de la Convention collective des salariés de banque ;

Que la demande du salarié était donc fondée ;

Que la Cour a donc violé l'article 18.1 B a) de la Convention collective des salariés de banque 2018-2020 et 2021-2023 ;

Que l'arrêt encourt la cassation de ce chef. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées aux moyens en ayant décidé, pour déclarer sa demande non fondée, d'assimiler la partie de la rétribution nommée « *salaire horaire normal* » à la rémunération de base mensuelle, alors que l'article 18, point III, paragraphe B, alinéa a), de la convention collective des salariés de banque 2018-2020 et 2021-2023 (ci-après « CCT ») ne ferait aucunement référence à cette rémunération de base mensuelle et que les juges d'appel auraient ainsi exclu la prime d'ancienneté et le douzième du treizième mois prévus par l'article 18, point I, paragraphe B, alinéa a), de la CCT, non inclus dans la rémunération de base mensuelle, de la rémunération des heures fériées.

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 *prorata* 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), de la CCT, 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 1er des conventions collectives de travail successives applicables aux salariés de banque pendant les périodes du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020 et du 1er 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 13ème 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 13ème 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 PERSONNEL.) 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 aux moyens.

Il s'ensuit que les premier et deuxième moyens ne sont pas fondés.

Sur le troisième moyen de cassation pris en ses deux branches réunies

Enoncé du moyen

« Violation sinon fausse application sinon mauvaise interprétation des articles L.232-6 et L.232-7 du Code du travail

Cas d'ouverture : tiré de la violation de la loi, in specie des articles L-232-6 et 7 du Code du travail.

Que L.232-6 du Code du travail prévoit :

<< 1) (L. 8 février 2024) Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. >>

Que l'article L.232-7 du Code du travail dispose :

<< (1) Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent.

(2) Le salarié rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de son salaire mensuel normal.

Le salaire horaire moyen est obtenu en divisant les appointements mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

(3) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, le salarié occupé ce jour a droit au cumul des indemnités telles que fixées ci-dessus et de la majoration de salaire ou d'indemnité telle que fixée au paragraphe (2) de l'article L. 231-7. >>

Que la Cour a retenu que :

<< En ce qui concerne la critique de rappelant 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^e 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%. >>

Qu'en décidant que le salaire horaire normal prévu par l'article 18 III B a) de la convention collective devait être assimilé à la rémunération mensuelle, la Cour a confondu l'indemnité compensatoire - prévue à l'article L.232-6 du Code du travail - et la rétribution pour heures travaillées - prévue à l'article L.232-7 du Code du travail ;

Que ce faisant, elle a violé l'article L.232-6 qui prévoit une indemnité pour chaque jour férié légal correspondant aux heures normalement chômées en combinaison avec l'article L.232-7 du même Code. En effet, cette indemnité pour

jour férié légal est ensuite augmentée d'une rétribution spécifique en cas de travail ce jour férié légal prévue par l'article L.232-7 du Code du travail ;

Que la Convention collective en son article 18 III B a) ne traite que de la rétribution des heures travaillées et pas de la compensation des heures théoriquement chômées ;

Que seconde branche, les conventions collectives ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable que la loi au sens de L.121-3 du Code du travail ;

Que la convention collective ne prévoit pas d'indemnité compensatoire pour jour férié ;

Qu'il est donc nécessairement renvoyé à la loi sur ce point, soit à l'article L.232-6 du Code du travail ;

Que la Cour ne peut donc pas assimiler la rétribution spécifique prévue par la Convention collective pour des heures travaillées à l'indemnité légale prévue pour les heures en principe chômées, les jours fériés ;

Que ce faisant, elle enlève un élément de la rémunération des jours fériés travaillés ;

Que la cour a violé les articles L.232-6 et L.232-7 du Code du travail ;

Que l'arrêt encourt la Cassation de ce chef. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées au moyen en ayant, par la décision que le salaire horaire normal prévu par l'article 18, point III, paragraphe B, alinéa a), de la CCT devait être assimilé à la rémunération mensuelle, confondu l'indemnité compensatoire, prévue à l'article L.232-6 du Code du travail, et la rétribution pour heures travaillées, prévue à l'article L.232-7 du Code du travail (première branche) et en ayant assimilé la rétribution spécifique prévue par la CCT pour des heures travaillées à l'indemnité légale prévue pour les heures en principe chômées les jours fériés, alors que la CCT ne prévoirait pas d'indemnité compensatoire pour jours fériés (seconde branche).

Il résulte de la réponse donnée aux premier et deuxième moyens de cassation que le « *salaire horaire normal* » prévu par l'article 18, point III, paragraphe B, alinéa a), de la CCT correspond au taux horaire de la rémunération normale telle que prévue par le chapitre 2 de la CCT.

La CCT n'exclut pas de cette rémunération normale les jours fériés légaux chômés tombant un jour ouvrable. Ceux-ci sont partant rétribués conformément aux dispositions de la CCT et de l'article L.232-6 du Code du travail, lequel dispose que les salariés ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient

normalement été prestées pendant ce jour, sans que la CCT ne prévoit expressément une indemnité compensatoire pour jours fériés.

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

Sur les quatrième et cinquième moyens de cassation réunis

Enoncé des moyens

le quatrième

« Violation sinon fausse application sinon mauvaise interprétation de l'article L. 211-22 du Code du travail

Cas d'ouverture : tiré de la violation de la loi, in specie de l'article L.211-22 du Code du travail.

En ce que << 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. >>

Alors que l'article L.211.22 du Code du travail prévoit << Sans préjudice des dispositions des articles L. 123-4, sous 3, et L. 123-5, 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. >>

Que les jours fériés légaux sont mis en compte pour la durée du travail tel qu'il résulte de l'article L.232-4 du Code du travail ;

Que dès lors, les heures effectuées les jours fériés légaux constituent des heures supplémentaires par nature et ont pour effet de dépasser la limite conventionnelle ou légale pour la durée du travail ;

Qu'en décidant que le travail accompli le jour férié entrerait dans la durée normale de travail, sans inclure les heures chômées déjà mises en compte dans la durée de travail, décidant qu'en conséquence, le travail les jours fériés ne constituait pas du travail supplémentaire, la Cour a violé l'article L.211-22 du Code du travail ;

Que l'arrêt encourt la Cassation de ce chef. »

et

le cinquième

« Violation sinon fausse application sinon mauvaise interprétation de l'article L. 232-4 du Code du travail

Cas d'ouverture : tiré de la violation de la loi, in specie de l'article L-232-4 du Code du travail.

Que l'article L.232-4 du Code du travail prévoit que << Les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire. >>

Que la Cour a décidé : << 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. >>

Que les heures habituellement travaillées les jours fériés sont chômées ;

Qu'elles sont indemnisées à ce titre ;

Que les jours fériés légaux sont donc déjà mis en compte pour la durée du travail ;

Qu'en effet, les heures prestées pendant les fériés légaux comptent dans le décompte des 173 heures mensuelles contractuelles pour un temps plein.

Que partant de ce constat, il faut admettre que toute heure prestée lors d'un jour férié légal constitue du travail supplémentaire alors que huit heures ont déjà été prises en compte dans la computation de la durée de travail pour ce jour férié légal.

Que les heures prestées lors d'un jour férié légal sont donc à ajouter aux 173 heures mensuelles contractuelles pour un temps plein, contrairement à ce qu'a retenu la Cour.

Que dès lors, les heures travaillées les jours fériés légaux constituent des heures supplémentaires par nature lorsque, compte tenu des heures théoriquement chômées indemnisées, elles ont pour effet de dépasser la limite conventionnelle ou légale de la durée du travail ;

Qu'en décidant que le travail accompli le jour férié entrerait dans la durée normale de travail, sans inclure les heures chômées déjà mises en compte dans la durée de travail, la cour a violé l'article L.232-4 du Code du travail ;

Que l'arrêt encourt la Cassation de ce chef. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées aux moyens en ayant décidé que 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, 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 aux moyens.

Il s'ensuit que les quatrième et cinquième moyens ne sont pas fondés.

Sur le sixième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Vice de forme, défaut de motifs - Violation de l'article 109 de la Constitution, de l'article 6.1 CEDH et de l'article 249 du Nouveau Code de Procédure civile.

Attendu que la partie appelante avait également soulevé le moyen tiré de l'article L.232-4 du Code du travail, auquel la Cour n'a pas répondu.

Cas d'ouverture : tiré de la violation de la loi, in specie de l'article 89 de la Constitution sinon de l'article 6 paragraphe 1 de la Convention européenne des droits de l'homme sinon des articles disposant respectivement :

- Art. 109 de la Constitution du 17 octobre 1868 : << Tout jugement est motivé. Il est prononcé en audience publique. >>*
- Article 6 paragraphe 1 de la Convention européenne des droits de l'homme : << Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un Tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil soit du bien fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle >>*
- Article 249 nouveau code de procédure civile : << La rédaction des jugements contiendra les noms des juges, du procureur d'Etat, s'il a été entendu, ainsi que des avoués ; les noms, professions et demeures des parties, leurs conclusions, l'exposition sommaire des points de fait et de droit, les motifs et le dispositif des jugements.*

(L. 30 décembre 1935) Le dispositif des jugements et arrêts dont la transcription sur les registres de l'état civil aura été ordonnée, devra énoncer les noms et prénoms des parties en cause, ainsi que les lieux et dates des actes en marge desquels la transcription devra être mentionnée. >>

Que la partie appelante avait soulevé le moyen de l'article L.232-4 du Code du travail dans ses conclusions du 10.09.2024, de la manière suivante : (Pièce 7)

<< 3.1.1 Quant à la nature des heures prestées lors d'un jour férié légal

Avant tout, il est nécessaire de revenir à la base et de comprendre quelle est la nature exacte des heures prestées par un salarié lors d'un jour férié légal.

Pour rappel, l'article L.232-4 du Code du travail prévoit que "Les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire".

Ainsi, le salaire mensuel d'un salarié sera le même lors d'un mois où un ou plusieurs jours normalement travaillés étaient fériés légaux et lors d'un mois sans aucun jour férié légal.

Exemple : un salarié aura le même salaire au mois de mai lorsque le 1^{er} mai, la Journée de l'Europe et l'Ascension étaient un jour de semaine (du lundi au vendredi) et qu'il n'a donc pas travaillé, qu'au mois de mars qui ne comprend aucun jour férié légal.

En effet, les heures prestées pendant les fériés légaux comptent dans le décompte des 173 heures mensuelles contractuelles pour un temps plein.

Partant de ce constat, il faut admettre que toute heure prestée lors d'un jour férié légal constitue du travail supplémentaire alors que huit heures ont déjà été prises en compte dans la computation de la durée de travail pour ce jour férié légal.

Les heures prestées lors d'un jour férié légal sont donc à ajouter aux 173 heures mensuelles contractuelles pour un temps plein, contrairement à ce qu'affirme l'intimée.

Ainsi, il faut appliquer le régime de rémunération du travail supplémentaire. >>

Que la Cour n'a pas pris position sur cet article L.232-4 du Code du travail et donc sur ce moyen ;

Que cela constitue un défaut de réponse à conclusions qui est une forme du défaut de motifs, à savoir un vice de forme ;

Que l'arrêt encourt la cassation de ce chef. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées au moyen en n'ayant pas répondu à ses conclusions en relation avec l'article L.232-4 du Code du travail tendant à voir appliquer le régime de rémunération du travail supplémentaire.

Le défaut de réponse à conclusions constitue une forme du défaut de motifs, qui est un vice de forme. Une décision judiciaire est régulière en la forme dès qu'elle comporte une motivation, expresse ou implicite, sur le point considéré.

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 ont motivé leur décision sur le point considéré.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur le septième moyen de cassation pris en ses trois branches réunies

Enoncé du moyen

« Violation sinon fausse application sinon mauvaise interprétation de l'article 1134 du Code civil

Cas d'ouverture : tiré de la violation de la loi, in specie de l'article 1134 du Code civil.

L'article 1134 du Code civil prévoit : << Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi. >>

Que, première branche, l'employeur a toujours rétribué les heures travaillées les jours fériés à 350% jusque 2018 tel que cela résulte des fiches de paie du salarié ;

Qu'il y a donc un usage respectivement un accord entre parties à rétribuer les heures travaillées un jour férié à 350% ;

Qu'il y avait donc un accord entre parties à payer les heures travaillées les jours fériés de la sorte ;

Que l'employeur n'a pas respecté ses engagements au regard de l'article 1134 du Code civil ;

Que c'est à tort que la Cour d'appel a considéré que la volteface de l'employeur de ne payer les heures travaillées un jour férié légal qu'à 200% de manière unilatérale et sans préavis ne violait pas l'article 1134 du Code civil,

Que ce faisant la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1134 du Code civil qui prévoit que les conventions doivent être exécutées de bonne foi ;

Que dès lors, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil et l'arrêt encourt la cassation de ce chef,

Que, deuxième branche, le salarié avait un droit acquis à se voir payer les heures travaillées le jour férié légal à 350% ;

Qu'il y avait un usage constant et fixe à procéder de la sorte entre parties ;

Que dès lors la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil qui prévoit que les conventions ne peuvent être révoquées que par consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise,

Qu'elle n'a en effet pas retenu de tel consentement mutuel ni de loi permettant à l'employeur de modifier unilatéralement la méthode de paiement des heures travaillées un jour férié,

Que dès lors, l'arrêt encourt la cassation de ce chef.

Que troisième branche, la convention collective constitue un contrat au sens de l'article L.161-2 du Code du travail ;

Que les dispositions prévues par la Convention collective des salariés de banque lient l'employeur en application de L-162-8 qui doit les exécuter de bonne foi ;

Que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de la Convention collective et a violé l'article 1134 du Code civil.

Que la Cour a méconnu l'article 1134 du Code civil ;

Que dès lors, l'arrêt encourt la cassation de ce chef. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel de ne pas avoir respecté les dispositions de la CCT et d'avoir violé la disposition visée au moyen en ayant refusé d'appliquer l'usage, respectivement l'accord, ayant existé entre parties prévoyant la rétribution des heures travaillées un jour férié légal à 350%.

Il ne résulte pas des actes de procédure auxquels la Cour peut avoir égard que le moyen relatif au refus d'application d'un usage, respectivement d'un accord, ayant existé entre parties prévoyant la rétribution des heures travaillées un jour férié légal à 350% ait été invoqué devant les juges d'appel.

Le moyen est partant nouveau et, en ce qu'il comporterait un examen de faits non constatés par les juges du fond, mélangé de fait et de droit.

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

Sur le huitième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Violation sinon fausse application sinon mauvaise interprétation de l'article 1159 du Code civil

Cas d'ouverture : tiré de la violation de la loi, in specie de l'article 1159 du Code civil.

<< Art. 1159.

Ce qui est ambigu s'interprète par ce qui est d'usage dans le pays où le contrat est passé. >>

En ce que la Cour a décidé d'interpréter l'article 18 III B a) en ce sens que le salaire horaire normal devait être englobé, assimilé par la rémunération mensuelle alors que l'usage était que l'employeur rémunérait l'heure travaillée un jour férié à 350% en plus de la rémunération mensuelle jusqu'en 2018 ;

Qu'en ne tenant pas compte de l'usage entre parties et dans le secteur bancaire, la Cour a violé l'article 1159 du Code civil.

Que l'arrêt encourt la cassation de ce chef. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé la disposition visée au moyen en n'ayant pas tenu compte de l'usage ayant existé entre parties et dans le secteur bancaire.

Il ne résulte pas des actes de procédure auxquels la Cour peut avoir égard que le moyen relatif à l'existence d'un usage entre parties et dans le secteur bancaire ait été invoqué devant les juges d'appel.

Le moyen est partant nouveau et, en ce qu'il comporterait un examen de faits non constatés par les juges du fond, mélangé de fait et de droit.

Il s'ensuit que le moyen est irrecevable.

Sur le neuvième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« La violation sinon fausse application sinon mauvaise interprétation de l'article 1163 du Code civil

Cas d'ouverture : tiré de la violation de la loi, in specie de l'article 1163 du Code civil.

L'article 1163 du Code civil dispose :

<< Quelques généraux que soient les termes dans lesquels une convention est conçue, elle ne comprend que les choses sur lesquelles il paraît que les parties se sont proposé de contracter. >>

En ce que la Cour a décidé que l'article 18 III B a) traitait de l'indemnité compensatoire de jour férié en se référant au salaire horaire normal ;

Alors que cet article de la convention collective ne traite que de la rétribution des jours fériés ;

La Cour a été au-delà de ce que la convention collective a décidé de réguler ;

La Cour a violé l'article 1163 du Code civil

L'arrêt encourt la cassation de ce chef. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé la disposition visée au moyen en ayant « été au-delà de ce que la convention collective a décidé de réguler ».

Il résulte de la réponse donnée au troisième moyen de cassation que la CCT n'excluant pas de la rémunération normale les jours fériés légaux chômés, ceux-ci sont rétribués conformément aux dispositions de la CCT et à l'article L.232-6 du Code du travail, qui dispose que les salariés ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, sans que la CCT ne prévoit expressément une indemnité compensatoire pour jours fériés.

Il s'ensuit que le moyen 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 2025-00154 du registre)

Par mémoire signifié le 22 septembre 2025 à la société anonyme de droit français SOCIETE1.) SA, agissant au présent litige par sa succursale luxembourgeoise SOCIETE1.), Luxembourg BRANCH (ci-après « SOCIETE1. ») et déposé le 25 septembre 2025 au greffe de Votre Cour, PERSONNE1.) a formé un pourvoi en cassation contre un arrêt 60/25-VIII-TRAV rendu contradictoirement, en date du 15 mai 2025 par la huitième chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail, sous le numéro CAL-2024-00383 du rôle.

Il ressort de la pièce n°23 de la partie défenderesse que l'arrêt attaqué a fait l'objet d'une signification en date du 22 juillet 2025 à Maître Patrice MBONYUMUTWA, mandataire de PERSONNE1.), toutefois, il ne ressort d'aucune pièce que l'arrêt aurait été signifié à ce dernier.

Le pourvoi est donc recevable en ce qui concerne le délai et la forme.

Il est dirigé contre une décision contradictoire rendue en dernier ressort, qui tranche tout le principal, de sorte qu'il est également recevable au regard des articles 1 et 3 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.

Le mémoire en réponse de la défenderesse en cassation, signifié au demandeur en cassation en son domicile élu le 5 novembre 2025 et déposé au greffe de la Cour le 7 novembre 2025, peut être pris en considération pour avoir été signifié dans le délai et déposé conformément aux prescriptions de la loi.

Faits et rétroactes

Par contrat de travail à durée indéterminée en date du 29 mars 2007, PERSONNE1.) est entré au service de SOCIETE1.) (anciennement SOCIETE2.) SA) en qualité d « Agent de transfert ».

Un litige est survenu entre PERSONNE1.) et son employeur au sujet de la rémunération d'heures prestées lors de jours fériés légaux, respectivement au sujet de l'interprétation de la Convention collective de travail des salariés de banque (ci-après « CCT ») à laquelle PERSONNE1.) était soumis.

En effet, PERSONNE1.) estime que les heures prestées pendant les jours fériés légaux auraient dû être majorées de 300% au lieu des 200 % versés par l'employeur.

Se voyant refuser le paiement d'un montant de 5.084,32 euros à titre d'arriérés de salaire pour les heures prestées pendant les jours fériés légaux entre le mois de janvier 2020 et le mois de décembre 2022, PERSONNE1.) a déposé une requête devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 12 mai 2023 afin de se voir allouer le montant précité avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 17 février 2023, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant notification du jugement à intervenir, ainsi qu'une indemnité de procédure.

Par jugement du 19 février 2024, le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré la demande de PERSONNE1.) irrecevable comme étant prescrite concernant les salaires réclamés pour la période de janvier 2020 à avril 2020 et non fondée pour le surplus. Il a également rejeté les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure et laissé les frais et dépens de l'instance à charge du demandeur.

PERSONNE1.) a relevé appel dudit jugement par acte d'huissier du 21 mars 2024.

Dans un arrêt du 15 mai 2025, la huitième chambre de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, a statué ainsi :

« la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

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 ;

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. »

Le pourvoi en cassation est dirigé contre cet arrêt.

Sur les premier et deuxième moyens de cassation réunis

Le premier moyen de cassation est tiré « de la violation de la loi, in specie de l'article 18 III B a) de la Convention collective des salariés de banque 2018-2020 et 2021-2023 qui dispose :

« 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. 1. B a) de la présente convention auquel s'ajoute la rémunération des heures effectivement prestées (100%) majorée de 100%, c'est-à-dire son salaire horaire normal majoré de 200%.

La rémunération du travail un jour férié légal tombant sur un dimanche est effectuée conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Qu'il en résulte que l'heure travaillée un jour férié est rémunérée au salaire horaire normal majoré de 200%.

*Que l'article 18 I B a) auquel renvoie l'article 18. 111.B a) intitulé « **Salaire horaire normal pour le paiement des heures supplémentaires** », définit le salaire horaire normal en pareil cas :*

« Le salaire horaire normal est 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 13e mois. »

En ce que l'arrêt a décidé par juxtaposition des dispositions du Code du travail et de la Convention collective, qu'il fallait assimiler le salaire horaire normal à la rétribution mensuelle et que le jour férié travaillé était rétribué à 300%.

Que l'arrêt attaqué retient notamment qu'« En ce qui concerne la critique de rappelant 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 /es heures prestées en semaine pendant les jours fériés s'élève à 3 x 100%, soit 300%.

En ce qui concerne la critique de rappelant 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 13eme 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%.
[...]

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. 1 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. ».

Le deuxième moyen de cassation est tiré « de la violation de la loi, in specie de l'article 18 I B a) de la Convention collective des salariés de banque 2018-2020 et 2021-2013.

Auquel renvoie l'article 18 III B a) de ladite Convention collective des salariés de banque et qui est intitulé « Salaire horaire normal pour le paiement des heures supplémentaires »,

Qu'il définit le salaire horaire normal pour heures supplémentaires comme :

« Le salaire horaire normal est 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^e mois. »

que la Cour a retenu :

« 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. 1 de la CCT et non, tel que PERSONNE1.) l'affirme, à 300% dudit salaire, en plus de son salaire mensuel de base.»

Et que

« Il résulte des fiches de salaires versées en cause que depuis le 1er mai 2020 (date à partir de laquelle la demande du salarié n'est pas prescrite), l'intimée verse à rappelant pour les jours fériés 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^e mois).

C'est dès lors ajuste titre que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.). »

Il ressort de la lecture du premier moyen que le demandeur en cassation reproche aux juges d'appel d'avoir procédé à une juxtaposition entre la CCT et le Code du travail.

Dans le deuxième moyen, il est fait reproche aux juges d'appel d'avoir assimilé et confondu les notions de « salaire horaire normal » et de « rémunération de base mensuelle », ce qui serait contraire aux termes de la CCT.

Toutefois, il ressort de la lecture de l'arrêt attaqué que :

« Aux termes de l'article 18.III.B.a), alinéa 1er des conventions collectives de travail successives applicables aux salariés de banque pendant les périodes du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020 et du 1er 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 ». (...)

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%. (...)

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

La Cour retient en conséquence 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 appert de la lecture des motifs, que la Cour d'appel a en réalité fait une lecture combinée et correcte des deux articles 18 I B a) et 18 III B a) de la CCT, puisque ce dernier renvoie expressément au premier.

Le demandeur en cassation a procédé à une lecture erronée de l'arrêt en affirmant que les juges d'appel ont juxtaposé l'article L.232-6 (1) du Code du travail et les articles 18 I B a) et 18 III B a) de la CCT. Non seulement, le fait de lire les articles 18 I B a) et 18 III B a) de la CCT au regard de l'article 232-6 (1) du Code du travail relève d'une interprétation correcte et souveraine mais encore, la Cour d'appel a uniquement fait cette référence afin de mieux en mettre en exergue et d'expliquer les différences entre les différents articles.

Quant au deuxième moyen de cassation, il relève là encore d'une lecture erronée alors que la Cour d'appel a confirmé que les juges de première instance avait correctement pris en compte le salaire normal en y incluant la prime d'ancienneté et un douzième du treizième mois tel que prévu é l'article 18 I B a) de la CCT : « *le salaire normal (...) 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' ».*

Il est rappelé que suivant une jurisprudence constante de Votre Cour, la convention collective de travail est un contrat de droit privé dont l'interprétation par les juges du fond, notamment quant à la détermination du contenu des obligations qui en forment l'objet et l'étendue des éventuelles dérogations ou modifications apportées par ses stipulations à une disposition légale, à l'instar de tout contrat, est souveraine et échappe

au contrôle de la Cour de cassation¹. Le pouvoir souverain des juges du fond d'interpréter les conventions implique celui de déterminer l'existence et le contenu des obligations qui en forment l'objet².

Ainsi, en invoquant une prétendue violation des articles 18 III B a) et 18 I B a) de la CCT ceux-ci ne tendent qu'à remettre en discussion l'interprétation par les juges du fond, des règles applicables en matière de calcul de la rémunération et de la majoration des heures prestées lors de jours fériés légaux en semaine en interprétant les dispositions de la CCT.

En outre, les deux premiers moyens de cassation procèdent d'une lecture inexacte de l'arrêt attaqué de sorte qu'ils manquent en fait.

Sur le troisième moyen de cassation

Le troisième moyen de cassation est tiré « *de la violation de la loi, in specie des articles L-232-6 et 7 du Code du travail.*

Que L.232-6 du Code du travail prévoit :

« (1) (L. 8 février 2024) Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. » (nous mettons en gras)

Que l'article L.232-7 du Code du travail dispose :

« (1) Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent.

(2) Le salarié rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de son salaire mensuel normal. (nous mettons en gras)

Le salaire horaire moyen est obtenu en divisant les appointements mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

(3) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, le salarié occupé ce jour a droit au cumul des indemnités telles que fixées ci-dessus et de la

¹ Cass. 4 janvier 2007, N° 02/07, numéro 2330 du registre ; Cass. 4 janvier 2007, N° 02/07, numéro 2331 du registre ; Cass. 25 octobre 2018, N°95/2018, numéro 4008 du registre.

² BORÉ, La cassation en matière civile, 5e édition, n° 62.111.

majoration de salaire ou d'indemnité telle que fixée au paragraphe (2) de l'article L.231-7. »

Que la Cour a retenu que :

« En ce qui concerne la critique de rappelant 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^e 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%. »

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. ».

Il y a lieu de constater que le demandeur en cassation reproche dans un premier temps aux juges d'appel d'avoir assimilé le salaire horaire normal et la rémunération de base mensuelle, confondant ainsi l'indemnité compensatoire prévue à l'article L.232-6 du Code du travail et la rétribution pour heures travaillées prévue à l'article L.232-7 du Code du travail, sans indiquer qu'il s'agit d'une première branche et sans que l'on puisse déterminer quelle est la partie critiquée de la décision qui s'y rattache.

D'autant que le demandeur en cassation formule ensuite une « seconde branche » en invoquant « *les conventions collectives ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable au sens de l'article 121-3 du Code du travail* » pour justifier une prétendue violation des articles L.232-6 et L.232-7 du Code du travail, sans indiquer quelle partie de la décision attaquée est critiquée précisément.

En conséquence, le demandeur en cassation vise plusieurs cas d'ouverture différents, sans préciser quel cas d'ouverture est invoqué ni quelle partie de la décision attaquée, pour chaque branche, est visée.

Or, 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.

La soussignée conclut partant à l'irrecevabilité du moyen.

Sur le quatrième et cinquième moyens de cassation réunis

Le quatrième moyen de cassation est tiré « *de la violation de la loi, in specie de l'article L.211-22 du Code du travail* »,

En ce que « 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 heure supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminé 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 du 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. ». »

Le cinquième moyen de cassation est tiré « *de la violation de la loi, in specie de l'article L-232-4 du Code du travail* ».

Que l'article L.232-4 du Code du travail prévoit que « *les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée du travail hebdomadaire.* »

Que la Cour a décidé que « 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 heure supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminé 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 du 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. ». »

Le demandeur en cassation critique les juges d'appel en ce qu'ils ont commis une erreur de droit en retenant que le travail effectué un jour férié entrerait dans la durée normale de travail et ne constituait donc pas un travail supplémentaire et ce, en violation de l'article L.211-22 du Code du travail (quatrième moyen de cassation) et de l'article L.232-4 du Code du travail (cinquième moyen de cassation).

Tout d'abord, il y a lieu de préciser que l'article L.211-22 du Code du travail concerne la définition du travail supplémentaire et prévoit que :

« Sans préjudice des dispositions des articles L. 123-4, sous 3, et L. 123-5, 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. »

L'article L.232-4 du Code du travail quant à lui concerne la prise en compte des jours fériés dans la computation de la durée hebdomadaire.

Il y a lieu de préciser que la référence au régime des heures supplémentaires et les développements y afférents ont été faits suite au moyen invoqué par le salarié, moyen qui a trait à la comparaison effectuée entre les heures prestées un jour férié et les heures supplémentaires.

Ce dans ce cadre que les juges d'appel ont conclu que :

« 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. »

Il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que le salarié a exécuté des heures de travail un ou plusieurs jours fériés. La cour d'appel a jugé que ces heures, accomplies dans le cadre de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties, ne constituaient pas du travail supplémentaire, faute de dépassement des limites journalières et hebdomadaires.

Concernant le quatrième moyen, l'article L.211-22 du Code du travail subordonne la qualification de travail supplémentaire au constat d'un dépassement effectif des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail, telles qu'issues de la loi ou des stipulations applicables. Il en résulte, a contrario, que toute heure exécutée à l'intérieur de ces limites ne peut être qualifiée d'heure supplémentaire, quelle que soit la qualité du jour, ouvré, chômé ou férié, au cours duquel elle est effectuée.

Les juges du fond ont expressément relevé que les heures litigieuses, bien qu'accomplies un jour férié, n'excédaient ni la limite journalière ni la limite hebdomadaire applicables au salarié. Ils en ont déduit, par une correcte application de l'article L.211-22 du Code du travail, l'absence de travail supplémentaire.

Concernant le cinquième moyen, l'article L.232-4 du Code du travail fixe une règle de comptabilisation en ce que le jour férié légal entre dans le calcul de la durée de travail hebdomadaire. Il n'opère toutefois aucune requalification automatique des heures accomplies ce jour-là en heures supplémentaires. Seule demeure déterminante, pour cette qualification, la condition posée à l'article L.211-22 du même code à savoir, l'excédent des limites journalières et/ou hebdomadaires. Là encore, la Cour d'appel a fait une correcte application du texte visé au moyen.

En conséquence, le quatrième moyen qui se borne à substituer à la condition légale de dépassement des limites une condition étrangère au texte à savoir, le seul fait qu'il s'agisse d'un jour férié, ainsi que le cinquième moyen qui confond comptabilisation dans le volume hebdomadaire et qualification en supplément, ne sauraient être accueillis.

Sur le sixième moyen de cassation

Le sixième moyen de cassation est tiré « de la violation, in specie de l'article 89 de la Constitution sinon de l'article 6.1 de la Convention européenne des droits de l'homme et des articles disposant respectivement :

- *Art. 109 de la Constitution du 17 octobre 1868 : « Tout jugement est motivé. Il est prononcé en audience publique. »*
- *Article 6 paragraphe 1 de la Convention européenne des droits de l'homme : « toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un Tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil soit du bien fondé de tout accusation en matière pénale dirigée contre elle. »*
- *Article 249 du Nouveau Code de procédure civile : « La rédaction des jugements contiendra les noms des juges, du procureur d'Etat, s'il a été entendu, ainsi que des avoués ; les noms, professions et demeures des parties, leurs conclusions, l'exposition sommaire des points de fait et de droit, les motifs et le dispositif des jugements.*

(L. 30 décembre 1935) Le dispositif des jugements et arrêts dont la transcription sur les registres de l'état civil aurait été ordonnée, devra énoncer les noms et prénoms des parties en cause, ainsi que les lieux et dates des actes en marge desquels la transcription devra être mentionnée. ». »

Le demandeur en cassation indique ensuite qu'il reproche aux juges d'appel de ne pas avoir pris position concernant ses développements liés à l'article L.232-4 du Code du travail.

En effet, le demandeur en cassation avait soutenu que « les heures prestées lors d'un jour férié légal sont donc à ajouter aux 173 heures mensuelles contractuelles pour un temps plein ».

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. ».

La soussignée conclut à l'irrecevabilité du sixième moyen de cassation alors que la violation de la loi et le défaut de motifs sont deux cas d'ouverture distincts, le premier constituant un vice de fond et le second un vice de forme.

Par ailleurs, le moyen manque de précision en ce que le demandeur en cassation invoque une violation des articles 89 et 109 de la Constitution « du 17 octobre 1868 » concernant l'exigence de motivation des jugements.

Or, l'article 109 de la Constitution « du 17 octobre 1868 » consacre la Ville de Luxembourg comme Capitale du Grand-Duché et l'actuel article 89 de la Constitution consacre les incompatibilités professionnelles pour les membres du Gouvernement.

Le sixième moyen est partant irrecevable.

A titre subsidiaire, il y a lieu de rappeler qu'une décision judiciaire est régulière en la forme dès qu'elle comporte une motivation, expresse ou implicite, sur le point considéré³, si incomplète ou si viciieuse soit-elle.⁴

L'article 109⁵, nouveau, de la Constitution révisée — ancien article 89 de la Constitution — sanctionne le défaut de motifs qui est un vice de forme pouvant revêtir la forme d'une absence de motifs, d'une contradiction de motifs, d'un motif dubitatif ou hypothétique ou d'un défaut de réponse à conclusion.⁶

Or, l'arrêt attaqué est motivé comme suit :

« 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

³ Cass, n° 57/2023 du 25 mai 2023, numéro CAS-2022-00095 du registre (réponse au troisième moyen de cassation).

⁴ Jacques et Louis BORÉ, La cassation en matière civile, Paris, Dalloz, 6^e édition, 2023, n° 77.41, page 415.

⁵ L'article 109 de la Constitution est ainsi libellé : « *Tout jugement est motivé. Il est prononcé en audience publique* ».

⁶ Jacques et Louis BORÉ, La cassation en matière civile, Paris, Dalloz, 6^e édition, 2023, n° 77.70, pages 418 et suivantes.

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. »⁷.

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 conséquence, les juges d'appel, qui n'étaient pas tenus de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, ont motivé leur décision en considérant de manière implicite, que l'article L.232-4 du Code du travail ne s'appliquait pas dans le cas d'espèce.⁸

Par conséquent, le sixième moyen de cassation n'est pas fondé.

Sur le septième moyen de cassation

Le septième moyen de cassation est tiré « *de la violation de la loi, in specie de l'article 1134 du Code civil* ».

Première branche : Le demandeur en cassation reproche aux juges d'appel d'avoir considéré que « *la volteface de l'employeur de ne payer les heures travaillées un jour férié légal qu'à 200 % de manière unilatérale et sans préavis ne violait pas l'article 1134 du Code civil* ».

Deuxième branche : Le demandeur en cassation reproche aux juges d'appel de ne pas avoir retenu ni l'existence d'un « *consentement mutuel ni de loi permettant à l'employeur de modifier unilatéralement la méthode de paiement des heures travaillées un jour férié.* »

Troisième branche : La troisième branche est rédigée ainsi :

« *Que troisième branche, la convention collective constitue un contrat au sens de l'article L.161-2 du Code du travail ;*

⁷ Paragraphes 3 et 4, page 10 de l'arrêt attaqué.

⁸ Cass., n° 152/2025 du 13 novembre 2025, numéro CAS-2025-00046 du registre (réponse au premier moyen, première et deuxième branches réunies).

Que les dispositions prévues par la Convention collective des salariés de banque lient l'employeur en application de L-162-8 qui doit les exécuter de bonne foi ;

Que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de la Convention collective et a violé l'article 1134 du Code civil.

Que la Cour a méconnu l'article 1134 du Code civil ;

Que dès lors, l'arrêt encourt la cassation de ce chef ».

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. ».

La soussignée conclut à l'irrecevabilité du septième moyen de cassation alors que le demandeur en cassation ne précise pas quelle partie de la décision attaquée est critiquée et en quoi cette décision encourt le grief allégué.

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.

Outre, le manque de précision, il ne ressort pas des conclusions auxquelles la soussignée peut avoir égard, ni de l'arrêt attaqué que le salarié ait soulevé la violation de l'article 1134 du Code civil ou la notion d'un droit acquis.

Le moyen est dès lors nouveau et, en ce qu'il comporterait un examen des circonstances de fait, mélange de fait et de droit.⁹ Pour échapper à la règle de l'irrecevabilité des moyens nouveaux, le moyen doit être de pur droit, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il s'ensuit que le moyen pris en ses trois branches est irrecevable.

Sur le huitième et neuvième moyens de cassation réunis

Le huitième moyen de cassation est tiré « *de la violation de la loi, in specie de l'article 1159 du Code civil.*

Art. 1159 : 'Ce qui est ambigu s'interprète par ce qui est d'usage dans le pays où le contrat est passé' ».

Le demandeur en cassation reproche aux juges d'appel de ne pas avoir tenu compte de l'usage entre parties et dans le secteur bancaire dans son analyse, respectivement dans son interprétation de l'article 18 III B a) de la CCT, violant ainsi l'article 1159 du Code civil, alors que jusqu'en 2018 il était d'usage auprès de la SOCIETE1.) SA que l'heure travaillée un jour férié était rémunérée à 350% en plus de la rémunération mensuelle.

Le neuvième moyen de cassation est quant à lui tiré « *de la violation de la loi, in specie de l'article 1163 du Code civil* »

L'article 1163 du Code civile dispose : Quelques généraux que soient les termes dans lesquels une convention est conçue, elle ne comprend que les choses sur lesquelles il paraît que les parties se sont proposé de contracter. ' ».

Aux termes de son neuvième moyen de cassation, le demandeur en cassation critique les juges d'appel en ce qu'ils ont décidé que l'article 18 III B a) de la CCT traitait de l'indemnité compensatoire, violant ainsi l'article 1163 du Code civil.

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.*

⁹ Cass, n° 160 / 2025 du 20 novembre 2025, n°CAS-2025-00049 du registre (réponse au premier moyen), Cass, n°152/2025 du 13 novembre 2025, n°CAS-2025-00046 du registre (réponse au premier moyen, huitième branche).

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. ».

La soussignée conclut à l'irrecevabilité des huitième et neuvième moyens de cassation alors que le demandeur en cassation ne précise pas quelle partie de la décision attaquée est critiquée et en quoi cette décision encourt les deux griefs allégués.

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.

Outre le défaut de précision de deux moyens de cassation, 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^{10 11}.

Il s'en suit que tant le huitième moyen que le neuvième moyen de cassation sont irrecevables.

Conclusion :

Le pourvoi est recevable mais il est à rejeter.

Pour le Procureur général d'État
Premier avocat général

Isabelle JUNG

¹⁰ Cass., 12 octobre 2023, n° [100/2023](#), numéro CAS-2022-00127 (second moyen).

¹¹ Cass., 8 février 2024, n° [24/2024](#), numéro CAS-2023-00055.