



**RAPPORT DE M. FLORÈS,
CONSEILLER**

Arrêt n° 80 du 21 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-22.228

**Décision attaquée : 10 octobre 2024 du conseil de prud'hommes de
Bordeaux**

**La société Caisse d'épargne et de prévoyance Aquitaine Poitou
Charentes**

C/

Mme [H] [J] dit [X]

INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [J] dit [X] a été engagée en qualité de gestionnaire clientèle à compter du 1^{er} octobre 2021 par la caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes.

Elle a été placée en arrêt de travail pour cause de maladie du 5 au 8 janvier 2022, du 15 au 19 février 2022 et du 24 mars 2022 au 20 janvier 2023.

La salariée a démissionné le 8 septembre 2023 et le contrat de travail a pris fin le 29 septembre 2023.

Le 24 avril 2024, la salariée a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un rappel d'indemnité de congé payé sur les périodes d'arrêt maladie.

Par jugement du 10 octobre 2024, la formation de référé du conseil de prud'hommes de Bordeaux a, notamment, ordonné à l'employeur de payer la somme provisionnelle de 775,19 euros à titre de reliquat de congés payés.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes formé le 9 décembre 2014.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° H2422228
	Du 09 décembre 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 3 avril 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros).
Mémoire en défense	- Mémoire en défense de la salariée : déposé le 2 juin 2025 (article 700 CPC : 4 000 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé du moyen

La Caisse d'épargne et de prévoyance Aquitaine Poitou Charente (CEAPC) fait grief à l'ordonnance attaquée de lui avoir ordonné de payer à Mme [H] [J] Dit [X] la somme provisionnelle brute de 775,19 euros à titre de reliquat d'indemnité de congés payés,

1. ALORS QUE le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit soumis à son examen ; qu'en l'espèce, concernant les congés payés acquis sur la période de référence 2022 (et ayant vocation à être pris en 2023), la CEAPC faisait valoir que Mme [J] Dit [X] avait à l'origine acquis 6 jours de congés payés au titre de l'année 2022, mais qu'elle disposait également de 6 jours de congés payés acquis en 2021 qu'elle n'avait pu prendre en 2022 et qui avait été reportés, et que par conséquent, elle bénéficiait au départ de 12 jours ouvrés de congés payés à prendre sur 2023 ; qu'elle ajoutait que la loi du 22 avril 2024 précisait que l'acquisition rétroactive de congés payés au titre de périodes d'arrêt maladie non

professionnelle ne pouvait permettre au salarié d'acquérir que 24 jours ouvrables soit 20 jours ouvrés sous déduction de ceux déjà acquis sur cette période, et énonçait que l'acquisition pouvant provenir d'un reliquat, la salariée ne pouvait prétendre au titre de la loi du 22 avril 2024 qu'à 8 jours ouvrés de congés supplémentaires pour bénéficier de 4 semaines de repos en 2023 (les 12 autres jours de congés acquis lui ayant été payés lors de la rupture en septembre 2023) ; qu'elle précisait enfin, concernant les congés payés acquis sur la période de référence 2023, que Mme [J] Dit [X] avait été en arrêt maladie du 1er au 20 janvier 2023 puis en congé maternité, qu'elle était sortie des effectifs le 29 septembre 2023 et avait acquis, au titre de cette année 2023, 21 jours ouvrés de congés payés, correspondant à 9 mois de présence (9/12e x 28 jours ouvrés prévus par an par l'accord d'entreprise), qui lui avaient été réglés lors du solde de tout compte, de sorte que l'arrêt maladie de janvier n'avait eu aucun impact sur l'acquisition des congés payés de 2023 à prendre en 2024 (conclusions de l'employeur, p. 3-4) ; que, pour allouer à la salariée un reliquat d'indemnité de congés payés correspondant à 8,67 jours, le conseil de prud'hommes a affirmé à l'appui de sa décision que « la CEAPC (...) conteste[ait] le nombre de jours acquis par Mme [H] [J] Dit [X] en période d'arrêt maladie » (ordonnance, p. 5, § 6), pour ensuite se borner à indiquer que cette dernière avait bien été en arrêt maladie pendant une durée de 10 mois entre janvier 2022 et janvier 2023 et que le calcul qu'elle produisait, à savoir bénéficier de 1,666 jours de congés par mois au titre des périodes d'arrêt maladie sur 10 mois était conforme (ibid., § 7), soit 16,67 jours dont 8 avaient été réglés ; qu'en statuant de la sorte, quand la CEAPC ne contestait pas le nombre de jours acquis par Mme [H] [J] Dit [X] en période d'arrêt maladie mais sollicitait l'application du plafond prévu par l'article 37-II de la loi du 22 avril 2024 et la prise en compte pour cette application, des 12 jours ouvrés de congés par ailleurs acquis pour la période de référence 2022 et déjà réglés lors de la rupture, le conseil de prud'hommes a dénaturé les conclusions de l'employeur en violation du principe susvisé ;

2. ALORS subsidiairement QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, concernant les congés payés acquis sur la période de référence 2022 (et ayant vocation à être pris en 2023), la CEAPC faisait valoir que Mme [J] Dit [X] avait à l'origine acquis 6 jours de congés payés au titre de l'année 2022, mais qu'elle disposait également de 6 jours de congés payés acquis en 2021 qu'elle n'avait pu prendre en 2022 et qui avait été reportés, et que par conséquent, elle bénéficiait au départ de 12 jours ouvrés de congés payés à prendre sur 2023 ; qu'elle ajoutait que la loi du 22 avril 2024 précisant que l'acquisition rétroactive de congés payés au titre de périodes d'arrêt maladie non professionnelle ne pouvait permettre au salarié d'acquérir que 24 jours ouvrables soit 20 jours ouvrés sous déduction de ceux déjà acquis sur cette période, et l'acquisition pouvant provenir d'un reliquat, il en résultait que la salariée ne pouvait prétendre au titre de la loi du 22 avril 2024 qu'à 8 jours ouvrés de congés supplémentaires pour bénéficier de 4 semaines de repos en 2023 (les 12 autres jours de congés acquis lui ayant été payés lors de la rupture en septembre 2023) ; qu'elle précisait enfin, concernant les congés payés acquis sur la période de référence 2023, que Mme [J] Dit [X] avait été en arrêt maladie du 1er au 20 janvier 2023 puis en congé maternité, qu'elle était sortie des effectifs le 29 septembre 2023 et avait acquis, au titre de cette année 2023, 21 jours ouvrés de congés payés, correspondant à 9 mois de présence (9/12e x 28 jours ouvrés prévus par an par l'accord d'entreprise), qui lui avaient été réglés lors du solde de tout compte, de sorte que l'arrêt maladie de janvier n'avait eu aucun impact sur l'acquisition des congés payés de 2023 à prendre en 2024 (conclusions de l'employeur, p. 34) ; que, pour allouer à la salariée un reliquat d'indemnité de congés payés correspondant à 8,67 jours, le conseil de prud'hommes s'est borné à indiquer que la salariée avait bien été en arrêt maladie pendant une durée de 10 mois entre janvier et janvier 2023 et que le calcul qu'elle produisait, à

savoir bénéficier de 1,666 jours de congés par mois au titre des périodes d'arrêt maladie sur 10 mois était conforme (ordonnance, p. 5, § 7), soit 16,67 jours dont 8 avaient été réglés ; qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions de l'employeur invoquant l'application du plafond prévu par l'article 37-II de la loi du 22 avril 2024 et la nécessaire prise en compte, pour cette application, des 12 jours ouvrés de congés par ailleurs acquis pour la période de référence 2022 et déjà réglés lors de la rupture, le conseil de prud'hommes a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3. ALORS en toute hypothèse QU'aux termes de l'article L. 3141-5 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, « Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : (...) 7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel. » ; que selon l'article L. 3141-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la même loi, « Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10. » ; que l'article 37- II de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 dispose que « II. - Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 (...) sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de vingt-quatre jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi. » ; que pour l'application de ces textes, le juge doit donc apprécier séparément chaque période de référence au cours de laquelle un salarié a été en arrêt de travail d'origine non professionnelle pour vérifier le respect du plafond de 24 jours ouvrables, après prise en compte des jours acquis par ailleurs ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes, pour déterminer le nombre de jours de congés supplémentaires dus à la salariée au titre de ses périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, a procédé par une appréciation globale au regard des périodes d'arrêt de travail de 10 mois entre janvier 2022 et janvier 2023, sans distinguer entre la période de référence 2022 et la période de référence 2023 ; qu'en statuant de la sorte, il a violé les textes susvisés.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Le calcul des droits à congés payés d'un salarié malade pour une période de référence antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024 doit-il prendre en compte l'intégralité de la période de référence ? Doit-il également prendre en compte les jours de congés payés acquis sur les périodes de référence précédentes et reportés ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Dans leur rédaction applicable à l'espèce, les dispositions du code du travail relatives aux congés payés sont les suivantes :

Article L3141-3 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.*

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Article L3141-4 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.*

Article L3141-5 (Modifié par LOI n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37 (V)) : *Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :*

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel. »

Article L3141-5-1 (Création LOI n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37 (V)) : *Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 ».*

Article L3141-6 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.*

Article L3141-7 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.*

(...)

Article L3141-9 : (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et*

des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

Art. L. 3141-10 : « *Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut :*

1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;

2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap. »

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024, a mis en conformité les dispositions du code du travail relatives au congés payés avec le droit de l'Union. Avec l'article 37 II, elle a introduit des dispositions transitoires :

« Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de vingt-quatre jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application du présent II doit être introduite, à peine de forclusion, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. »

Dans son avis rendu les 7 et 11 mars 2024, le Conseil d'Etat a apporté les précisions suivantes sur la possibilité, pour les situations passées, de limiter à quatre semaines les droits à congés payés acquis (Avis des 7 et 11 mars 2023, n° 408112) :

Le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu du principe de primauté du droit de l'Union européenne, les Etats membres sont tenus, à l'issue du délai de transposition d'une directive, de mettre leur droit national en conformité avec les objectifs de celle-ci. Il en résulte, selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, que les mesures de transposition doivent, en principe, être applicables dès l'échéance du délai de transposition (CJCE, 16 décembre 1960, Humblet c/ Belgique, 6/60 ; CJCE, 12 juillet 1973, Commission c/ Allemagne, 70/72 ; CJCE, 15 juillet 2004, Gerekens, C-459/02). A défaut, l'Etat engage sa responsabilité du fait de ce retard (CJCE, 19 novembre 1991, Francovich et Bonifaci, C-6/90 et C-9/90). En revanche, en cas de retard de transposition, les dispositions d'adaptation du droit national n'ont pas de ce seul fait, sauf à vouloir prévenir l'engagement de la responsabilité de l'Etat du fait des dommages résultant de ce retard, à être rétroactives.

24. En l'espèce, le délai de transposition accordé aux Etats membres par la directive 93/104/CE, auquel se réfère la directive 2003/88/CE, expirait dans les conditions mentionnées au point 4.

25. Toutefois, comme cela a été indiqué au point 8, le Conseil d'Etat estime que la faculté, depuis le 1er décembre 2009, d'invoquer directement entre particuliers la règle imposant une période de congé payé annuel d'une durée de quatre semaines, prévue par l'article 7 de

la directive 2003/88/CE, impose de considérer deux périodes distinctes, dont il convient de tenir compte pour apprécier le bien-fondé de la rétroactivité envisagée par le Gouvernement. 26. Ainsi, en tant qu'elles couvriraient la période du 25 novembre 1996 au 30 novembre 2009, les dispositions du projet d'amendement du Gouvernement s'analysent comme une transposition d'effet rétroactif des directives 93/104/CE et 2003/88/CE. Il n'en va pas de même, en revanche, s'agissant de l'entrée en vigueur de ces mêmes dispositions à compter du 1er décembre 2009 puisque, depuis cette date tout travailleur ayant connu des absences en raison d'une maladie non-professionnelle pendant l'année d'acquisition de ses droits à congés peut invoquer le bénéfice d'au moins quatre semaines de congés annuels payés auprès de son employeur, quel que soit le statut de ce dernier, en se fondant directement, devant les juridictions nationales, sur le droit de l'Union européenne.

27. Toute disposition d'effet rétroactif relative à l'acquisition de droits à congés pendant une période de maladie qui serait moins favorable aux salariés que ce que prévoit le droit de l'Union européenne méconnaîtrait, en tant qu'elle s'appliquerait à compter du 25 novembre 1996, l'interdiction d'adopter des dispositions contraires aux objectifs d'une directive et, à compter du 1er décembre 2009, les stipulations d'effet direct de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

28. En sens contraire, toute disposition d'effet rétroactif relative à l'acquisition de droits à congés pendant une période de maladie qui serait plus favorable aux salariés que ce que requiert le droit de l'Union européenne, introduirait, en défaveur de l'employeur, une modification rétroactive de la règle de droit qui était directement applicable à la relation de travail depuis le 1er décembre 2009 et porterait atteinte aux droits de ce dernier.

29. S'agissant de cette dernière hypothèse, il résulte de la jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à la garantie des droits de l'article 16 de la Déclaration de 1789 que si le législateur peut modifier rétroactivement une règle de droit, c'est à la condition que cette modification respecte tant les décisions de justice ayant force de chose jugée que le principe de non-rétroactivité des peines et des sanctions et que l'atteinte aux droits des personnes résultant de cette modification ou de cette validation soit justifiée par un motif impérieux d'intérêt général (décision n° 2013-366 QPC du 14 février 2014, cons. 3 ; décision n° 2022-843 DC du 12 août 2022, paragr. 45 à 48).

30. Or, en l'absence d'invocation d'un motif impérieux d'intérêt général pouvant le justifier, il n'est pas possible, pour le passé, d'introduire rétroactivement, en défaveur des employeurs, des dispositions plus favorables aux salariés que celles expressément requises par le droit de l'Union européenne qui étaient, ainsi qu'il a été dit au point 8, déjà directement applicables à la relation de travail. En particulier, l'introduction de telles dispositions ne relèverait pas de l'exigence constitutionnelle de transposition des directives.

31. Il estime que, dès lors, le législateur ne peut, sur la période débutant le 1er décembre 2009, s'écarter des dispositions qui étaient déjà, sur la même période, applicables en raison de l'effet direct du droit de l'Union européenne. Prévoir des dispositions plus favorables aux droits à congés des travailleurs méconnaîtrait, à l'égard des employeurs, ainsi qu'il est dit aux points 28 à 30, la garantie des droits de l'article 16 de la Déclaration de 1789. Prévoir, à l'inverse, des dispositions moins favorables méconnaîtrait directement, ainsi qu'il est dit aux points 26 et 27, des dispositions du droit de l'Union européenne déjà directement applicables et invocables dans les relations entre particuliers. La disposition « rétroactive » envisagée par le Gouvernement ne peut donc avoir d'effet normatif.

32. En conséquence, le Conseil d'Etat considère que le dispositif de calcul des droits à congés acquis au cours d'une période d'absence pour maladie non-professionnelle, tel que l'envisage le Gouvernement, ne peut, sauf à méconnaître la garantie des droits proclamée par l'article 16 de la Déclaration de 1789, être appliqué pour le passé sans que ses effets mentionnés au point 21 ne soient encadrés, aux fins de ne pas excéder, s'agissant des

droits à congés déjà acquis à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi, ce que requiert le droit de l'Union européenne.

33. A cette fin, **le Conseil d'Etat propose de compléter le dispositif envisagé par le Gouvernement pour que le calcul des droits à congés non définitivement acquis, c'est-à-dire, ainsi que le juge la Cour de cassation (Soc., 26 juin 1986, pourvoi n° 83-46.049, Bull. civ. V, n° 344 ; Soc., 26 octobre 1988, pourvoi n° 86-40.718, Bull. civ. V, n° 553), des droits qui peuvent résulter d'absences pour maladies non-professionnelles survenues lors de périodes de référence déjà expirées à la date d'entrée en vigueur de la loi, soit, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, assorti d'un mécanisme tel que le salarié ne se voie reconnaître, au titre de ces absences, que le nombre de jours de congés supplémentaires lui permettant, s'il n'a pas déjà atteint au moins vingt-quatre jours de congé annuel payé au titre de périodes de travail effectif, ou de périodes que la loi y assimilait déjà, d'atteindre ce nombre, sans pouvoir le dépasser.**

34. Enfin, s'agissant de la période antérieure au 1er décembre 2009, le Conseil d'Etat considère qu'une entrée en vigueur rétroactive des nouvelles dispositions ne s'impose pas, ainsi qu'il a été dit au point 26, tant au regard du droit interne que du droit de l'Union européenne.

Cet avis éclaire la solution adoptée par le législateur avec l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024.

Dans son commentaire de la loi du 22 avril 2024, le professeur Icard relevait (Droit social 2024, p. 602) :

« Dans une formule assez alambiquée, le législateur a également circonscrit matériellement la demande de rappels de jours de congé supplémentaires, soit ceux acquis par application rétroactive de la loi pour la période antérieure à son entrée en vigueur : les congés « ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de vingt-quatre jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi ». Il faut comprendre cette précision de la manière suivante. Pour chaque période d'acquisition des congés comprise entre le 1er décembre 2009 et l'entrée en vigueur de la loi, les nouvelles dispositions sont applicables et permettent, le cas échéant, aux salariés de solliciter des droits à congé supplémentaires. Pour autant, aux termes de la loi, la demande ne peut pas porter sur des jours acquis pendant des arrêts d'origine professionnelle supérieurs à un an, la modification légale (suppression de la limitation à un an pour l'acquisition des congés) n'ayant pas de portée rétroactive. Toutefois, l'effet direct du droit européen devrait permettre aux salariés concernés de revendiquer des jours de congés. Le quantum est incertain : 2 par mois par application du droit européen ; 2,5 par mois par application du droit français tel que prévu par les arrêts de septembre dernier... ? La demande devrait être néanmoins circonscrite par le jeu de la période de report. Cependant, pour les arrêts d'origine non-professionnelle, une telle demande ne peut pas conduire à obtenir plus de 24 jours de congé sur ladite période, compte tenu des jours déjà octroyés aux salariés. Le seuil de 24 jours n'a pas été choisi au hasard, il correspond aux quatre semaines obligatoires prévues en droit européen⁽⁴⁴⁾. Le législateur a ainsi souhaité circonscire les potentielles demandes rétroactives de jours de congé aux seules obligations européennes, comme le lui avait d'ailleurs suggéré le Conseil d'État : « le législateur peut, pour le passé [...] assurer une stricte application du droit de l'Union européenne en limitant à quatre semaines le total des droits à congé susceptibles d'être acquis en tenant compte des

périodes d'absence pour maladie »(45). Autrement dit, comme il s'agit de permettre aux salariés de revendiquer rétroactivement l'application du droit européen des congés payés, le législateur a logiquement considéré que la durée des congés payés applicable aux actions revendicatives était non les cinq semaines - 30 jours - du droit français, mais les quatre semaines - 24 jours - du droit européen.

Sur le plan pratique, trois hypothèses se font jour. Si - première hypothèse - le salarié a systématiquement acquis au moins 24 jours sur l'ensemble des périodes de référence, il ne pourra solliciter aucun jour de congé supplémentaire. Si - deuxième hypothèse - sur une ou plusieurs périodes de référence, le salarié n'a acquis aucun jour de congé en raison d'un arrêt d'origine non professionnelle, il lui sera loisible de solliciter au maximum 24 jours de congé supplémentaires. Si enfin, sur l'une ou l'autre des périodes de référence, le salarié a acquis des jours de congé mais en nombre inférieur à 24, il pourra solliciter le solde calculé par la différence entre le total maximal indépassable de 24 jours et le nombre de jours de congé déjà obtenus sur la période de référence. En pratique, pour les arrêts non professionnels inférieurs à deux mois d'absence sur une période de référence, il sera rare que le salarié soit en mesure de solliciter des jours de congé supplémentaires au titre des nouvelles dispositions rétroactives.

De son côté, M. Gonthier note (JCP S 2024, 1296) :

Un autre aspect de la loi qui mérite l'attention réside, à notre sens, dans l'aménagement que le législateur a fait de l'application rétroactive des nouvelles règles aux arrêts de travail antérieurs au 24 avril 2024. Selon l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024, le reliquat de congés payés auquel peut prétendre un salarié au titre d'arrêts de travail d'origine non professionnelle antérieurs à l'entrée en vigueur du texte, plus précisément pour la période comprise entre le 1er décembre 2009 et le 23 avril 2024, est limité. En effet, les congés payés auxquels ce salarié peut prétendre en raison de l'application rétroactive des nouvelles dispositions légales « ne peuvent, pour chaque période de référence (...), excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de vingt-quatre jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la [loi précitée] ». Pour les arrêts de travail d'origine non professionnelle antérieurs au 24 avril 2024, et uniquement pour ceux-là, la loi du 22 avril 2024 introduit donc un dispositif de double limitation dans la mesure où, si un salarié a déjà acquis au 31 mai d'une période de référence, au moins 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés de congés payés) au titre des périodes travaillées ou assimilées, il sera réputé rempli de ses droits et ne pourra donc solliciter aucun reliquat.

7. - Ce dispositif s'avère, en pratique, extrêmement efficace voire redoutable pour limiter les demandes de rappels de congés payés. En effet et en application des règles d'équivalence précitées, il convient que le salarié ait été en arrêt de travail non professionnel en moyenne 3 mois au cours de la période de référence considérée pour pouvoir valablement prétendre à un reliquat de congés payés au titre d'arrêts de travail non professionnels antérieurs au 24 avril 2024. La loi du 22 avril 2024 introduit donc une différence de traitement selon que la demande formulée par le salarié porte sur un arrêt de travail antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur de la loi, à savoir le 24 avril 2024, puisque ce mécanisme de limitation ne s'applique pas aux arrêts de travail prescrits ou en cours à compter du 24 avril 2024 de sorte qu'un salarié qui cumule des périodes travaillées et des périodes d'arrêt de travail non professionnel au cours d'une même période de référence, peut acquérir plus de 24 jours ouvrables de congés.

En l'espèce, la première branche invoque une dénaturation des conclusions de l'employeur. Il soutient que l'employeur ne contestait pas le nombre de jours de congés payés acquis par la salariée, mais invoquait l'application du plafond de vingt-quatre jours prévu par l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024.

Dans ses conclusions, l'employeur soutenait que la salariée « *disposant de 12 jours de congés à prendre sur 2023, elle peut prétendre au titre de la loi du 22 avril 2024 à 8 jours ouvrés de congés payés supplémentaires pour bénéficier de 4 semaines de repos sur 2023* ».

Le conseil de prud'hommes a énoncé : « *la CEAPC fait valoir une contestation sérieuse et conteste le nombre de jours acquis par Madame [J] dit [X] en période d'arrêt maladie. Elle affirme qu'elle ne pouvait prétendre qu'à un maximum de 8 jours de congés supplémentaires, ce qu'elle a réglé* ».

La deuxième branche invoque un défaut de réponse à conclusions. Il soutient que l'employeur invoquait la déduction, en application de l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024, de douze jours acquis précédemment et payés à la suite de la démission de la salariée. On notera que l'article 37,II, de la loi du 22 avril 2010 fait référence aux jours de congés payés liés à la période d'acquisition. La question posée par le moyen est d'abord de savoir si les jours acquis sur de précédents période de référence et reportés doivent effectivement être pris en compte pour savoir si, conformément à la loi du 22 avril 2024, la salariée a bénéficié du plafond de vingt-quatre jours sur la période de référence. Ce n'est qu'en cas de réponse positive à cette question que les conclusions pourront être regardées comme opérantes.

Enfin, la troisième branche invoque une violation des articles L. 3141-5, L. 3141-5-1 du code du travail et 37, II, de la loi du 22 avril 2024 et il appartiendra à la chambre de vérifier si la méthode de calcul suivie par le conseil de prud'hommes est conforme aux règles applicables au situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024 en que qu'elle ne pouvait accorder de rappel d'indemnité de congé payé qu'à la condition que le salarié n'ait pas déjà bénéficié au titre de la période d'acquisition, de droits à congé payé atteignant un niveau de vingt-quatre jours.