



**AVIS DE M. HALEM,
AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDAIRE**

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 à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

Le plafond de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence fixé par l'article L. 3141-5-1 du code du travail pour déterminer la durée du congé payé auquel le salarié a droit pour les périodes de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie n'ayant pas un caractère professionnel doit-il être calculé en tenant compte, d'une part, des jours de congés payés acquis au titre de périodes de référence antérieures et reportés et, d'autre part, des seuls jours acquis au titre de chaque période de référence à l'exclusion de la durée globale de la période d'arrêt de travail¹?

Cette question alternative, dont chaque branche résulte respectivement des deuxième et troisième branches de l'unique moyen du pourvoi, constitue l'une des difficultés soulevées par l'application des dispositions rétroactives de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 visant à limiter les effets dans le temps du rattrapage susceptible d'être réclamé par les salariés après les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 relatifs aux congés payés.

Elle est soulevée en l'espèce par la situation d'une salariée de la Caisse d'épargne et de prévoyance Aquitaine Poitou Charentes ayant fait l'objet de trois arrêts maladie pour cause non professionnelle du 5 au 8 janvier 2022, du 15 au 19 février 2022, puis du 24 mars 2022 au 20 janvier 2023, avant de démissionner le 8 septembre 2023.

Ayant sollicité en vain une indemnité compensatrice de congés payés en application de la loi du 22 avril 2024, l'intéressée a saisi en référé le conseil de prud'hommes de Bordeaux qui, par ordonnance du 10 octobre 2024, lui a accordé une provision de 775,19 euros à titre de reliquat de congés payés, calculée sur une période totale de dix mois d'arrêt maladie sans prise en compte des jours acquis en 2021 et 2022.

L'employeur a formé un pourvoi contre cette ordonnance le 9 décembre 2024.

DISCUSSION

L'employeur soutient que le plafond de vingt-quatre jours de congés payés posé par les articles L. 3141-5-1 du code du travail et 37, II, de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 devrait être calculé, pour une période de référence donnée, après déduction des jours de congés acquis au titre de périodes de référence antérieures. Or, le grief de dénaturation de ses conclusions en ce sens devant la juridiction prud'homale ne paraît pas, au regard des motifs retenus par celle-ci, établi (1 - première branche du moyen). Au vu des règles de droit de l'Union européenne, fondées sur un congé minimum de quatre semaines par période d'acquisition, mises en œuvre en droit national par les arrêts du 13 septembre 2023 précités et la réforme de 2024, ainsi que de la lettre et de l'objectif des dispositions litigieuses, cette interprétation ne peut davantage être soutenue de manière opérante au titre d'un grief de défaut de réponse à conclusions (2 - deuxième branche du moyen).

¹ La deuxième branche du moyen du pourvoi que sous-tend cette question est présentée sous l'ouverture à cassation d'un défaut de réponse à conclusions, sur le fondement de la violation de l'article 455 du code de procédure civile. La troisième branche repose sur une violation des articles L. 3141-5 et L. 3141-5-1 du code du travail, dans leur version issue de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, ainsi que de l'article 37, II, de cette dernière. La première branche est un pur moyen de procédure, pris d'une dénaturation des conclusions.

Il en découle cependant que le conseil de prud'hommes ne pouvait apprécier le respect du plafond légal de l'arriéré de congés payés dû à la salariée de manière globale sur l'ensemble de la durée de l'arrêt de travail plutôt que pour chaque période de référence prise séparément, ce qui expose son ordonnance à la cassation (3 - troisième branche du moyen).

1. Le grief de dénaturation des conclusions suppose, en application de l'article 4 du code de procédure civile, la méconnaissance par le juge d'un acte clair dont il altère la substance, par une relation inexacte de son contenu, ou la portée, en lui attribuant un sens incompatible avec ses termes après l'avoir reproduit².

La première branche du moyen reproche ainsi à la juridiction prud'homale d'avoir dénaturé les conclusions de l'employeur en lui imputant une contestation des jours de congés payés acquis par la salariée en période d'arrêt maladie pour la période de référence 2022 alors qu'il sollicitait simplement leur prise en compte pour l'application du plafond fixé par les dispositions transitoires de l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024.

L'employeur soutenait en effet dans ses conclusions devant la juridiction prud'homale que la salariée disposant selon lui de 12 jours de congés payés, acquis en 2021 et 2022 et déjà réglés avec son salaire de septembre 2023, elle ne pouvait prétendre au titre de la loi du 22 avril 2024 qu'à "huit jours ouvrés de congés supplémentaires" pour bénéficier de quatre semaines de repos pour l'année 2023³.

Or, la relation faite par le conseil de prud'hommes de cette argumentation ne paraît pouvoir être arguée de dénaturation à plusieurs égards.

Au stade de l'exposé des arguments et moyens des parties, celui-ci a fidèlement exposé que pour l'employeur, la salariée "ne pouvait prétendre qu'à 8 jours supplémentaires maximum de congés payés (20 jours - 12 jours = 8 jours de congés payés supplémentaires), que [l'employeur] a régularisés"⁴.

² Voir en ce sens J. et L. Boré, Rép. de procédure civile Dalloz, *Pourvoi en cassation*, n° 530, 532 et 533 : "L'arrêt commet une dénaturation des termes de l'acte lorsqu'il en altère la substance même, par une citation ou une relation inexacte de son contenu, l'incompatibilité entre l'acte et la représentation qui en est faite étant alors d'ordre matériel. L'arrêt commet au contraire une dénaturation de la portée de l'acte lorsque, après avoir donné une citation ou une analyse correcte de son contenu, il en modifie la portée, en lui attribuant un sens inconciliable avec ses termes ; l'incompatibilité est alors d'ordre purement intellectuel. La Cour régulatrice censure ces deux formes de dénaturation avec une égale rigueur (...). Plus élaborée que la précédente, la dénaturation de la portée de l'écrit affecte des actes dont le texte a été fidèlement reproduit par l'arrêt. Elle est parfois involontaire, mais elle est généralement volontaire et consciente. Le juge du fond - qui, selon le mot de PASCAL, "veut faire l'ange" - cède alors à la tentation de refaire l'acte, en l'interprétant non point tel qu'il est, mais tel qu'il aurait pu être ou dû être selon lui. Cette interprétation, que l'arrêt s'efforce souvent de justifier par des motifs tirés d'une intention des parties, réelle ou supposée, n'en sera pas moins censurée, parce qu'elle se heurte au sens de la déclaration de volonté claire et précise. On ne peut pas faire mentir les textes quand ils sont clairs (Civ. 1re, 29 mai 1996, n° 94-13.990, Bull. civ. I, n° 223. - Civ. 1re, 19 juin 2001, n° 98-16.183, Bull. civ. I, n° 179) (...) La dénaturation par commission, qui est la plus classique, suppose que le juge du fond a pris en considération la clause claire mais qu'il en a altéré les termes ou la portée. La dénaturation par omission implique au contraire que le juge du fond ait fait abstraction, volontairement ou non, d'une clause ou d'une partie d'un document clair et précis. C'est donc, par référence à la classification précédente, une dénaturation du contenu de l'acte, mais d'un genre tout particulier".

³ Conclusions de la salariée devant la juridiction prud'homale, p. 3, § 4.

⁴ Ordonnance du conseil de prud'hommes de Bordeaux, 10 octobre 2024, p. 4, § 6.

Dans le cadre de l'examen de la demande de rappel de provision sur reliquat d'indemnités de congés payés, le conseil a certes noté que l'employeur contestait le nombre de jours acquis par la salariée en période d'arrêt maladie, mais cependant sans préciser l'année concernée et en concluant que pour celui-ci, conformément à ses écritures, la salariée *"ne pouvait prétendre qu'à un maximum de 8 jours de congés supplémentaires, ce qu'[il] a réglés"*⁵.

En outre, l'élément de l'argumentation de l'employeur déterminant pour la solution du litige tenait moins au quantum de congés payés acquis par salariée antérieurement à l'année 2023 et reporté qu'à la faculté - toujours affirmée à hauteur de cassation - de le déduire du plafond de vingt-quatre jours ouvrables de congés payés posé par l'article L. 37, II, de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 pour les périodes d'acquisition antérieures à l'entrée en vigueur de celle-ci.

Dans ces conditions, il ne saurait être reproché à la juridiction prud'homale d'avoir méconnu les termes ou la portée des conclusions de l'employeur devant elle, de sorte que la première branche du moyen tirée d'une dénaturation de cet acte ne pourra qu'être **rejetée**.

2. La deuxième branche du moyen, présentée par le truchement d'une ouverture à cassation de défaut de réponse à conclusions, suppose pour être examinée de trancher au préalable la question de fond sous-jacente relative à la nécessité pour l'employeur, lorsqu'il applique le plafond de vingt-quatre jours ouvrables de congé prévu par l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024 précitée à une période de référence donnée, d'en déduire les jours de congés payés acquis au titre de périodes de référence antérieures et reportés.

En d'autres termes, il s'agit de déterminer si ce plafond de vingt-quatre jours englobe l'ensemble de la période de temps allant du 1^{er} décembre 2009 (date de début des effets des dispositions rétroactives de la loi de 2024) au 23 avril 2024 (date de fin des effets de ces dispositions), obligeant l'employeur à déduire de la dernière période de référence l'ensemble des congés payés antérieurement acquis, ou bien s'applique à chaque période de référence située dans ce laps de temps.

2.1. L'interprétation de la disposition litigieuse peut tout d'abord être éclairée par le fait qu'elle vise à mettre le droit du travail national en conformité avec le droit de l'Union européenne, en particulier l'article 7 de la directive n° 2003/88 du 4 novembre 2003 qui reconnaît à tout travailleur le bénéfice d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines dans les conditions prévues par les Etats membres, corroboré sur ce point par l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁶, intégrée au droit primaire de l'Union par le traité de Lisbonne entré en vigueur au 1^{er} décembre 2009.

Bien que la lettre de l'article 7 de la directive n° 2003/88 ne le vise pas explicitement, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après "CJUE") rattache cette prescription minimale de quatre semaines à la période de référence pour l'acquisition des

⁵ Ordonnance du conseil de prud'hommes de Bordeaux, 10 octobre 2024, p. 5, § 8.

⁶ Article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : *"Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés"*.

congés payés, qui détermine la constitution des droits à congés du salarié, et non à la période de prise des mêmes congés, au cours de laquelle il peut demander à en bénéficier effectivement.

Dès 2001, elle distinguait bien les deux périodes en précisant que s'il est loisible aux Etats membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, ils ne peuvent "*subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit qui résulte directement de la directive 93/104*"⁷. Rappelant que la directive 2003/88 n'opère aucune distinction entre les travailleurs absents en vertu d'un congé de maladie pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de cette période, elle en a logiquement déduit en 2009 que le droit au congé annuel payé des premiers ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par cet Etat⁸. La même directive s'oppose plus généralement à des dispositions nationales prévoyant que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence⁹.

2.2. Après avoir engagé la mise en conformité du droit du travail national avec cette jurisprudence en assimilant, pour l'ouverture du droit au congé annuel payé, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet à l'absence pour cause d'accident du travail¹⁰, la chambre sociale de la Cour de cassation a décidé, par deux arrêts du 13 septembre 2023, d'écarter partiellement, d'une part, l'application de l'article [L. 3141-3](#) du code du travail en ce qu'il subordonnait à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle¹¹ et, d'autre part, l'application de l'article [L. 3141-5](#) du même code en ce qu'il limitait à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé¹², le salarié pouvant dans les deux cas prétendre à ses droits à congés payés au titre de ces périodes en application des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.

2.3. La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 a donc eu notamment pour objectif d'inscrire dans le code du travail cette adaptation au droit de l'Union européenne, par le biais d'un amendement gouvernemental adopté en première lecture à l'Assemblée nationale. Les motifs de cet amendement confirment qu'il s'agissait bien de faire en sorte que les salariés dont le contrat est suspendu par un arrêt de travail continuent d'acquérir des droits à congés

⁷ CJCE, 26 juin 2001, *BECTU*, C-173/99, point 53. Dans le même sens, CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff*, C-350/06 et C-520/06, point 28.

⁸ CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff*, C-350/06 et C-520/06, précité, points 40 et 41.

⁹ CJUE, 24 janvier 2012, *Dominguez*, C-282/10, points 20 et 21.

¹⁰ Soc, 3 juillet 2012, n° 08-44.834.

¹¹ Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.340, 22-17.341 et 22-17.342.

¹² Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.638.

quelle que soit l'origine professionnelle ou non professionnelle de cet arrêt¹³, ce qu'exposaient la ministre du travail et le rapporteur¹⁴ dans le cadre du débat parlementaire.

¹³ L'amendement n° 44 déposé le vendredi 15 mars 2024 exposait en effet : "Selon l'article L. 3141-5 du code du travail, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, prises dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, sont prises en compte pour l'acquisition de droit à congés payés.

En revanche, les périodes pendant lesquelles le contrat est suspendu pour cause d'accident ou maladie sans caractère professionnel ne donnent pas lieu à acquisition de droits à congés.

Ces dispositions ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne, tel qu'interprété par les jurisprudences de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), qui exige que les salariés bénéficient de quatre semaines de congés payés au titre d'une année de travail, même s'ils ont connu, au cours de cette année, des périodes d'arrêt maladie. Plusieurs décisions récentes de la Cour de cassation mettent en exergue cette non-conformité du droit français avec le droit européen.

L'amendement assure donc la mise en conformité du droit du travail français avec le droit de l'Union européenne, en prévoyant que les salariés dont le contrat est suspendu par un arrêt de travail continuent d'acquérir des droits à congés quelle que soit l'origine de cet arrêt (professionnelle ou non professionnelle). Les salariés en arrêt de travail pour un accident ou une maladie d'origine non professionnelle pourront ainsi acquérir des congés payés, au rythme de deux jours ouvrables par mois, soit quatre semaines par an de congés payés garanties par l'article 7 de la directive 2003/88/CE. Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés sont également ajustées en conséquence".

¹⁴ Voir les déclarations de la ministre du travail Mme C. Vautrin lors de la deuxième session de discussion en séance publique du 18 mars 2024 : "L'amendement met notre droit national en conformité avec le droit européen (...) s'agissant d'un sujet dont nous avons déjà parlé ici : l'acquisition de congés payés par les salariés au cours d'un arrêt maladie. Le cadre de l'actuel code du travail ne le permettait pas, sauf quand l'arrêt était d'origine professionnelle et dans la limite d'un an d'arrêt. La Cour de cassation a jugé ce cadre contraire au droit européen, qui prévoit que chaque salarié doit acquérir quatre semaines de congés payés au moins chaque année, même s'il connaît des périodes d'arrêt maladie.

L'amendement que j'ai l'honneur de vous présenter est conforme aux avis rendus sur ce sujet par le Conseil constitutionnel le 8 février dernier, dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), et par le Conseil d'État le 13 mars dernier, dans le cadre d'une demande d'avis du Gouvernement.

Il met notre droit national en conformité avec le droit européen, s'agissant tant des situations à venir que des situations passées, et il concrétise les droits des salariés tout en sécurisant au maximum les employeurs, puisqu'il permet aux salariés en arrêt maladie ordinaire d'acquérir des jours de congé au rythme de deux par mois. Il prévoit que l'employeur a dix jours, après le retour du salarié, pour l'informer des droits à congés payés dont il dispose et du délai dans lequel il peut les prendre, à savoir quinze mois.

Il fixe ensuite les règles permettant d'éclaircir les droits qui pouvaient être acquis dans le passé, et prévoit des dispositions transitoires pour permettre aux salariés et à l'employeur de régler ces situations.

Le présent amendement est conforme – je le répète – à l'avis du Conseil d'État ; il trace un équilibre pour garantir que l'acquisition de congés payés par les salariés en arrêt maladie sera bien effective, et pour donner de la visibilité tant aux salariés qu'aux employeurs, de manière juridiquement sécurisée".

Voir les déclarations du rapporteur M. L. Mendes lors de la deuxième session de discussion en séance publique du 18 mars 2024 : "Pour rappel, dans l'état actuel du droit, un salarié arrêté pour une maladie d'origine non professionnelle n'acquiert pas de congés payés, contrairement à un salarié présentant une maladie d'origine professionnelle. En septembre dernier, la Cour de cassation a jugé ces dispositions contraires au droit de l'Union européenne –? situation que nous essayons de corriger ce soir. Je suis donc favorable à l'amendement du Gouvernement, qui vise à rendre le droit national conforme au droit européen. Je précise d'ailleurs que si cet amendement n'était pas adopté, les auteurs des sous-amendements n'apporteraient pas aux salariés les réponses qu'ils entendent leur donner : il faut le voter pour que les personnes concernées puissent, à l'avenir, se défendre et récupérer les congés auxquels ils n'avaient pas pu prétendre du fait de leur arrêt maladie.

(...) L'amendement du Gouvernement prévoit que les salariés en arrêt pour une maladie d'origine non professionnelle peuvent acquérir des congés payés au rythme de deux jours par mois dans la limite de vingt-quatre jours par an, soit quatre semaines. Les salariés dont la maladie a une origine professionnelle continuent d'acquérir des congés pendant

L'amendement a cependant opéré cette mise en conformité du code du travail avec les seuils planchers prévus par le droit européen de manière minimale, à savoir, pour les accidents du travail et maladies professionnelles, sans limitation à une durée ininterrompue d'un an tel que l'exige la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, et, pour les arrêts de travail ayant une cause non professionnelle, selon une limite de deux jours ouvrables par mois et un maximum de vingt-quatre conformément à l'article 7 de la directive 2003/88, soit en-deçà des deux jours et demi par mois dans la limite de trente jours ouvrables prévus par l'article L. 3141-3 du code du travail.

L'analyse de cet amendement par le Conseil d'Etat confirme qu'il s'agissait bien pour le législateur de plafonner à vingt-quatre jours les droits acquis par les salariés à la fin de chaque période de référence expirée à l'entrée en vigueur de la loi¹⁵.

2.4. Les articles finalement adoptés et intégrés au code du travail traduisent, tout comme les dispositions transitoires de la loi, l'option du législateur, en ce qui concerne la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024, pour une application du plafond de vingt-quatre jours de congés payés à chaque période de référence échue, plutôt qu'à l'ensemble de celles-ci confondues.

2.4.1. Outre l'assimilation par l'article L. 3141-5, 7°, du code du travail issu de cette réforme des périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie n'ayant pas de caractère professionnel à du temps de travail effectif, l'article L. 3141-5-1 du même code énonce sans ambiguïté que le plafond de vingt-quatre jours ouvrables qu'il instaure s'applique à chaque période de référence pour l'acquisition des congés telle que définie par la négociation collective conformément à l'article L. 3141-10 du même code :

"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. 3141-10¹⁶".

leur arrêt au même rythme qu'actuellement, c'est-à-dire jusqu'à cinq semaines par an, quelle que soit la durée de l'arrêt – sur ce point, rien ne change".

¹⁵ Voir l'avis du Conseil d'État n° 408112 des 7 et 11 mars 2024, § 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". Les deux arrêts de la Cour de cassation cités par le Conseil d'État jugent en effet que les droits à congés payés ne sont définitivement acquis qu'à la fin de la période de référence, ce qui implique que chaque période de référence ouvre droit à l'acquisition de congés payés.

¹⁶ L'article L. 3141-10 du code du travail confie en effet à la négociation collective le soin de définir les dates de début et de fin de chaque période de référence pour l'acquisition des congés : "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 :

2.4.2. De même, la lettre de l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024 invoqué par la deuxième branche du moyen, disposition transitoire limitant pour la période antérieure à son entrée en vigueur les effets de sa rétroactivité, corrobore la nécessité d'une application du plafond légal de vingt-quatre jours ouvrables période par période, plutôt que pour l'ensemble de la période écoulée comprise entre le 1^{er} décembre 2009 et le 23 avril 2024 :

"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 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 1^{er} 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*¹⁷.

Cette interprétation d'un plafond applicable "pour chaque période d'acquisition comprise entre le 1^{er} décembre 2009 et l'entrée en vigueur de la loi", est au demeurant retenue par plusieurs auteurs cités par l'employeur¹⁸.

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".

¹⁷ L'analyse littérale du texte révèle ainsi que la première expression "pour la même période" du deuxième alinéa de l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024 doit être rattachée au premier alinéa de celui-ci, à savoir la période de rétroactivité allant du 1^{er} décembre 2009 au 23 avril 2023, et la seconde expression "pour la même période" du même alinéa au visa de "chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail" qui la précède. En d'autres termes, le décompte des jours déjà acquis doit être effectué, pour apprécier le plafond de vingt-quatre jours de congés payés prévu par ce texte, dans le cadre de chaque période de référence échue antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, le 23 avril 2024.

¹⁸ Voir en ce sens J. Icard, *Forclusion et prescription : droit d'agir et étendue de la créance en matière de congés payés*, Droit social 2024, p. 602 : "Il faut comprendre cette précision de la manière suivante. Pour chaque période d'acquisition des congés comprise entre le 1^{er} 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. (...) 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".

Dans le même sens, Y. Gontier, *Acquisition, report et prescription des droits à congés payés du salarié malade: réflexions autour de la mise en œuvre opérationnelle de la loi du 22 avril 2024*, § 6 : "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

2.4.3. Outre ces arguments de nature téléologique et exégétique, il a été rappelé plus haut que cette limite de vingt-quatre jours ouvrables correspond à la durée minimum du "congé annuel payé d'au moins quatre semaines" prévue par l'article 7 de la directive 2003/88, dans les conditions d'octroi prévues par les législations nationales, la Cour de justice ayant précisé que la constitution de ce droit à congés ne pouvait être subordonnée à l'exigence d'une durée minimale de travail effectif pendant la période de référence. Ce quantum doit donc être apprécié dans le cadre de la période de référence prévue par la loi nationale pour l'acquisition du droit à congés payés, laquelle est en l'espèce, en vertu de l'article L. 3141-10 du code du travail, définie par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche. Il ne peut dès lors être calculé, sur le seul fondement de l'article L. 3141-5-1 du code du travail ou de l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024, sur une période pluriannuelle allant du 1^{er} décembre 2009 au 23 avril 2024.

L'imputation sur le plafond de vingt-quatre jours ouvrables d'une période de référence des jours de congés payés acquis au titre de périodes de références antérieures reviendrait par ailleurs à n'accorder aux salariés, pour les quatorze années de la période légale de rétroactivité, que vingt-quatre jours de congés payés en tout, ou à tout le moins à ne les accorder que pour une période de référence sur deux en neutralisant les jours acquis lors de la période précédente, en violation du seuil minimum de quatre semaines par période de référence pour la constitution des droits prévu par le droit de l'Union européenne.

La distinction fondamentale devant être effectuée entre la période de référence pour l'acquisition des congés payés et celle relative à la prise des mêmes congés¹⁹, elle-même définie par accord collectif, permet en effet d'envisager pour une période de référence donnée, que le salarié puisse acquérir des droits à congés payés tout en prenant effectivement des jours de congés acquis au titre d'une période antérieure et reportés. Déduire ces derniers de la période de référence en cause reviendrait dès lors à priver le salarié, pour cette période, de la constitution de droit à congés en raison de la prise de congés payés antérieurement acquis et à confondre ainsi les deux périodes, qui obéissent à des règles et finalités distinctes.

2.5. La deuxième branche du moyen est formulée sous le prisme d'un défaut de réponse à conclusions au sens de l'article 455 du code de procédure civile, celles-ci défendant la thèse d'une imputation de douze jours de congés payés acquis pour les périodes de référence 2021 et 2022 sur le plafond de vingt-quatre jours de congés payés, apprécié en jours ouvrables, de la période de référence 2023²⁰.

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".

Voir également C. Terrenoire, *Congés - Quels droits à congés payés au titre des arrêts de travail antérieurs à la loi du 22 avril 2024 ?*, JCP E n° 48, 28 novembre 2024, 1351 : "**Nombre de jours supplémentaires rétroactivement acquis.** - La loi limite le nombre de jours supplémentaires auxquels pourrait conduire la mise en œuvre des dispositions rétroactives en excluant que ce nombre permette le bénéfice, pour une période de référence considérée, de plus de "[24] jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis [...] en application des dispositions du [Code du travail] dans leur rédaction antérieure à la présente loi" (L. n° 2024-364, 22 avr. 2024, art. 37, II, al. 2)".

¹⁹ Réglementée par l'article L. 3141-15 du code du travail.

²⁰ Voir les conclusions de l'employeur devant le conseil de prud'hommes de Bordeaux, p. 3, § 3 et 4.

Il conviendra de la **rejeter** pour deux raisons.

D'une part, la juridiction n'était pas tenue de répondre à cette argumentation inopérante²¹, au-delà des raisons de fond ci-dessus évoquées, au regard de la lettre claire des articles L. 3141-5-1 du code du travail et 37, II, de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024.

D'autre part, en calculant l'arriéré de congés payés dû à la salariée - par ailleurs selon une méthode contestable comme il sera démontré ci-après - sans prise en compte des jours congés payés acquis, le conseil de prud'hommes a implicitement mais nécessairement rejeté les conclusions en sens contraire de l'employeur²².

3. La troisième branche du moyen soutient à juste titre, au vu de l'analyse précédemment développée, que le plafond de vingt-quatre jours ouvrables posé par les articles L. 3141-5 du code du travail et 37, II, de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, doit être apprécié période de référence par période de référence, bien qu'il n'y ait pas lieu à déduction des jours de congés payés acquis au titre de précédentes périodes de référence.

Il résulte en l'espèce de l'article 6.1, § 2, de l'accord d'entreprise du 19 mai 2008 versé aux débats que *"les périodes d'acquisition et de prise des congés payés sont fixées du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année"*, c'est-à-dire pour chaque année civile.

Or, il s'avère que la juridiction prud'homale a procédé au calcul de l'arriéré de congés payés dû par l'employeur sur la période d'arrêts de travail qui s'étendait du 5 janvier 2022 au 20 janvier 2023, soit en cumulant les jours de congés acquis sur deux périodes de référence consécutives, plutôt qu'en les distinguant.

Il peut en outre être relevé que la méthode adoptée, consistant, d'une part, à calculer, sur la base d'une durée globale de dix mois pour les trois arrêts de travail concernés, inférieure aux dix mois et six jours mentionnés dans les conclusions de la salariée, un maximum théorique de 20 jours de congés (à raison de deux jours par mois), et, d'autre part, à reprendre tel quel le chiffre d'1,66 jour ouvré de congés payés par mois mentionné par l'intéressée, sans justification de son calcul, pour le rapporter ensuite à la période globale de dix mois précitée²³, ne paraît pas de nature à indemniser l'ensemble des jours de congés payés réellement acquis par la salariée à l'occasion de son arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle pas plus qu'à garantir le respect du plafond posé par les articles L. 3141-5-1 du code du travail et 37, II, de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024.

Une telle approche, qui confond l'ensemble des périodes de référence pour l'acquisition des droits à congés couvrant la durée de l'arrêt de travail sans les analyser séparément

²¹ En ce sens : Com, 9 octobre 2001, n° 99-10.485 ; Civ 2^{ème}, 23 janvier 2003, n° 01-02.682 ; Civ 3^{ème}, 18 décembre 2012, n° 11-25.369.

²² Pour des exemples récents, voir : Soc., 17 novembre 2021, pourvoi n° 19-23.927, 19-23.928, 19-23.929, 19-23.930, 19-23.931, 19-23.932, 19-23.934, 19-23.933, 19-23.920, 19-23.921, 19-23.922, 19-23.923, 19-23.924, 19-23.925 et 19-23.926 ; Soc, 23 novembre 2022, n° 21-19.611 ; Soc, 11 septembre 2024, n° 22-19.370.

²³ Voir sur ces points les conclusions de la salariée devant la juridiction prud'homale, p. 4.

constitue bien, comme le soutient la troisième branche du moyen, une méconnaissance de ces deux derniers textes, exposant l'ordonnance attaquée à la **cassation**.

PROPOSITION

- Rejet des première et deuxième branches du moyen ;
- Cassation sur la troisième branche.