



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.

N° X2512609	
Décision attaquée : 28 janvier 2025 de la cour d'appel de Nîmes	
La société Patrick Medard, Agnès Berton, Laurent Guedj C/ M. [K] [L]	
Renaud Halem, avocat général référendaire	AVIS de l'avocat général

Le délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés due au titre d'une absence pour maladie non professionnelle peut-il courir à une date postérieure à la rupture du contrat de travail ?

L'interrogation, résultant des deux branches de l'unique moyen du pourvoi, illustre la difficulté de délimiter la période de déclenchement du délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés, enserrée par trois contraintes en partie antinomiques. Le point de départ glissant de ce délai tout d'abord, qui repose sur la connaissance réelle ou supposée par le salarié des conditions de son action, élément subjectif ne pouvant être fixé de manière abstraite et définitive. Le régime protecteur du droit aux congés payés en droit de l'Union européenne ensuite, fondé sur le respect par l'employeur d'une obligation de diligence renforcée dans l'exercice effectif de ce droit qui en conditionne toute possibilité d'extinction. La nature propre de l'indemnité compensatrice de congés payés enfin, exigible par nature à compter de la rupture de la relation de travail qui permet au salarié de dresser un inventaire complet et précis des sommes lui étant dues.

Dès lors, l'équilibre à trouver entre ces paramètres invite à apprécier la latitude laissée par le droit de l'Union aux États membres pour aménager les conditions d'exercice de l'action en répétition de l'indemnité compensatrice et par conséquent au juge dans la fixation du

point de départ de celle-ci, compte tenu des conditions d'attribution particulières de cette somme. La première branche du pourvoi pose ainsi la question de la possibilité de fixer une borne finale objective à ce point de départ, constituée par la rupture du contrat de travail, tandis que la seconde entend voir encadrer l'appréciation par le juge du fond, en amont de ce butoir, de la qualification de "fait" permettant au salarié d'exercer l'action et faisant courir son délai de prescription.

Il y a lieu enfin de relever que la situation litigieuse est intervenue avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 ayant intégré au code du travail les conséquences des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, qui ont prévu la constitution de droits à congés payés lorsque l'arrêt a une cause non professionnelle et, lorsqu'il résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, au-delà de la durée ininterrompue d'un an.

Le salarié, recruté le 15 janvier 2021 par une étude d'huissiers de justice, a en effet été placé en arrêt maladie le 13 février 2016 puis licencié le 9 juillet 2018 pour inaptitude, ce qui l'a conduit à saisir la juridiction prud'homale le 12 juillet 2021 d'une demande en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés au titre de la période d'arrêt de travail. Alors que le conseil de prud'hommes d'Avignon avait, par jugement du 5 janvier 2023, déclaré sa demande prescrite comment ayant été formée plus de trois ans après la rupture du contrat de travail, la cour d'appel de Nîmes, par arrêt du 28 janvier 2025, a rejeté cette fin de non recevoir en faisant courir le délai de prescription à compter de la date de remise du reçu pour solde de tout compte, intervenue le 17 juillet 2018 après la rupture. L'employeur, condamné au paiement d'un arriéré à ce titre, s'est donc pourvu en cassation le 11 mars 2025.

DISCUSSION

Après avoir étudié l'exception d'irrecevabilité du moyen opposée par le salarié défendeur au pourvoi (I), il conviendra d'appréhender la question de fond du point de départ du délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés posée par le moyen (II).

I - Sur la recevabilité du moyen de cassation

Le salarié excipe à titre liminaire de l'irrecevabilité du moyen qui serait, en sa première branche, incompatible avec l'argumentation selon laquelle l'employeur prétendait en appel que l'intéressé ne pouvait rien réclamer avant le 11 juillet 2018, la prétention étant à tout le moins nouvelle. La seconde branche du moyen, revendiquant un point de départ de la prescription fixé au licenciement le 9 juillet 2018, serait également contraire à l'argumentation soutenue en appel selon laquelle les demandes antérieures au 11 juillet 2018 étaient prescrites, et en tout cas nouvelle.

La faculté de constater qu'un moyen apparemment nouveau était implicitement invoqué dans les conclusions d'appel (1) conduira en l'espèce à conclure en opportunité à la recevabilité du moyen du pourvoi relatif à la détermination du point de départ de la prescription de l'action en paiement de l'indemnité de congés payés (2).

1. S'il résulte du premier alinéa de l'article 619 du code de procédure civile que les moyens nouveaux ne sont pas recevables devant la Cour de cassation, est néanmoins recevable devant celle-ci le moyen que le demandeur au pourvoi a négligé d'invoquer expressément

devant la cour d'appel, mais qui se trouvait dans la cause parce que le concluant l'avait implicitement mais nécessairement invoqué dans ses conclusions ¹.

Il en est ainsi par exemple lorsque dans ses conclusions d'appel une partie a fait valoir que les délais prévus par une loi étaient "de rigueur" et que l'arrêt relève que cette partie invoquait la forclusion pour cette raison, de sorte que la notion de délai préfix était dans la cause devant la cour d'appel et que cette partie est recevable à la reprendre à l'appui de son pourvoi ².

Par ailleurs, un moyen de cassation est irrecevable lorsqu'il est contraire à ceux qui ont été soutenus dans les conclusions d'appel du demandeur au pourvoi ³.

2. En l'espèce, l'employeur, qui demandait à la cour d'appel à titre principal dans le dispositif de ses conclusions de " *Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a jugé la demande [du salarié] prescrite* ", soutenait dans le corps de celles-ci que le salarié :

- dont la demande portait sur la période du 13 février 2016 au 9 juillet 2018, " *ne peut réclamer quoi que ce soit concernant la période précédant le 11 juillet 2018* ", demandant à la Cour de confirmer la prescription (p. 5, § 2 à 4) ;
- avait eu connaissance des congés payés acquis, pris et de leur nombre total grâce à l'information donnée mensuellement sur ses bulletins de paie (p. 6, § 1) ;
- ayant saisi le conseil des prud'hommes le 12 juillet 2021, ses demandes portant sur la période du 13 février 2016 au 9 juillet 2018 sont indéniablement prescrites (p. 6, § 4) ;
- n'appliquait pas une prescription triennale mais remontait à près de cinq ans et demi avant la saisine du conseil de prud'hommes, demandant à la Cour de confirmer le jugement en déclarant les demandes prescrites (p. 6, § 5 et 6).

Ces écritures comportent une part d'ambiguïté en ce que si elles ne désignent explicitement aucun point de départ précis du délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice, elles semblent le faire courir de manière rétrospective à compter du jour de la saisine de la juridiction prud'homale (le 12 juillet 2021) sans le comptabiliser toutefois ⁴ (soit à compter du 11 juillet 2018). Elles prétendent à l'inverse que les demandes du salarié, s'achevant le 9 juillet 2018, sont prescrites, date qui coïncide avec la notification au salarié par l'employeur de son licenciement.

L'employeur demande en revanche clairement, à tous les stades de son raisonnement, la confirmation de la prescription de l'action constatée par le conseil de prud'hommes, que celui-ci a appréciée à partir de la rupture du contrat de travail le 9 juillet 2018.

Il serait dès lors envisageable, en retenant l'hypothèse d'un point de départ courant à rebours de l'action en justice et dans une conception rigoureuse de la nouveauté du moyen, de considérer que le moyen pris à hauteur de cassation d'un point de départ courant au plus tard à la rupture du contrat de travail serait nouveau au sens de l'article 619 du code de procédure civile.

Il apparaît cependant que les conclusions de l'employeur en appel étant loin d'être univoques, une telle lecture serait excessivement stricte, l'intéressé reprenant à son compte le jugement prud'homal faisant courir le délai à la rupture du contrat de travail, laquelle coïncide avec la fin de la période visée par l'action. Il n'apparaît également aucune

contradiction manifeste entre l'argumentation reprochant devant la cour d'appel au salarié de contourner la prescription triennale et le moyen de cassation qui réclame son application.

En outre, cette approche permettrait de confirmer, sur le plan procédural, la possibilité d'une continuité d'argumentation et partant l'absence de nouveauté d'un moyen de cassation lorsqu'un plaideur sollicite en appel la confirmation d'une décision rendue en première instance sans la reprendre explicitement ou en détail, puis soutient la même position à hauteur de cassation.

Enfin, la question de fond posée par le moyen concernant le calcul du délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité de congés payés présente un intérêt juridique et opérationnel certain, s'agissant en particulier des arrêts de travail pour cause de maladie non professionnelle et de l'étendue de leur indemnisation, telles qu'elles ressortent des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 et de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024.

Ces différents éléments invitent par conséquent à une appréhension souple de la nouveauté du moyen et à considérer qu'il était en l'espèce implicitement mais nécessairement compris dans les conclusions de l'employeur devant la cour d'appel.

Il conviendra par conséquent de **rejeter**, en opportunité, l'exception d'irrecevabilité.

II - Sur le point de départ du délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés

Les deux branches du moyen posent la question du terme de la période de déclenchement du délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice (A - branche 1) et celle de la détermination du point de départ de cette action (B - branche 2), qu'il y a lieu d'examiner successivement.

A) Sur le terme de la période de déclenchement du délai de prescription de l'action (branche 1)

L'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés est soumise à une prescription triennale courant à compter de la connaissance par le salarié des faits permettant son exercice (1). En droit de l'Union européenne, le droit aux congés payés repose sur l'obligation de diligence de l'employeur faisant obstacle, en cas de violation de celle-ci, à l'extinction de ce droit au terme de sa période d'acquisition, y compris par voie de prescription (2). La forclusion instaurée par la loi du 22 avril 2024 étant inapplicable aux actions en paiement d'indemnités compensatrices dues en vertu de contrats rompus antérieurement, la prescription de l'action en paiement ne peut dès lors courir au plus tard qu'à compter de la rupture du contrat de travail (3), ce qui ne permettait pas à la cour d'appel en l'espèce de calculer ce délai à compter de la date postérieure du reçu pour solde de tout compte (4).

1. L'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés est soumise à une prescription triennale courant à compter de la connaissance par le salarié des faits permettant son exercice.

L'indemnité compensatrice de congés payés est destinée à rémunérer le reliquat de congés payés non pris lors de la rupture du contrat de travail, que celle-ci émane de

l'employeur ou du salarié, ainsi que l'énonce l'article L. 3141-28 du code du travail:

" Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27 .

L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés ”.

Elle revêt la même nature juridique que l'indemnité de congés payés versée par l'employeur au cours de l'exécution du contrat de travail, à savoir celle d'une créance salariale, de sorte que l'action en répétition de l'indemnité compensatrice intentée après la rupture est soumise au délai triennal prévu par l'article L. 3245-1 du code du travail ⁵.

Ce texte, issu de la transposition par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 du point de départ glissant adopté par la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 pour la prescription quinquennale de droit commun de l'article 2224 du code civil, retient comme événement déclencheur un élément subjectif tiré de la connaissance réelle ou présumée par le salarié des faits lui permettant d'agir :

" L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer . La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ”.

La durée de trois ans mentionnée par le texte pour la prescription de l'action en paiement (le délai pour agir) doit être distinguée de celle, également triennale, de la prescription de la créance (l'étendue temporelle de l'arriéré). Le point de départ subjectif tiré de la connaissance réelle ou présumée par le salarié des faits lui permettant d'agir prévaut en effet sur toute la période d'exécution du contrat de travail jusqu'à sa rupture en ce qui concerne l'action en paiement. Une fois cette action jugée recevable, la détermination de la période passée sur laquelle la créance peut être calculée court ensuite soit du même point de départ glissant si le contrat est en cours, soit de sa date de rupture dans le cas contraire.

2. En droit de l'Union européenne, le droit aux congés payés et à l'indemnité financière pour congés non pris (2.1) repose sur l'obligation de diligence de l'employeur faisant obstacle, en cas de violation, à son extinction au terme de la période d'acquisition de ce droit (2.2) y compris au titre de la prescription (2.3).

2.1. Le droit aux congés payés d'au moins quatre semaines par an prévu par l'article 7, § 1, de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 constitue un “ *droit fondamental* ” garanti par l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (la Charte) ⁶. D irectement invocable dans les litiges opposant un travailleur à son employeur ⁷, ce droit implique la constitution droits à congés payés au profit des travailleurs ayant été absents pendant la période de référence en raison d'un arrêt de maladie ayant une cause non professionnelle ⁸.

Le droit au congé annuel payé, qui ne saurait être interprété de manière restrictive ⁹ ni subordonné à quelque condition que ce soit dans sa constitution ¹⁰, inclut pour la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) un droit à l'obtention d'un paiement ainsi qu' à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail, prévu par l'article 7, § 2, de la directive 2003/88 ¹¹. Cette indemnité compensatrice vise en effet à prévenir toute impossibilité de jouissance de ce droit par le travailleur du fait de la fin de la relation de travail ¹².

Pour la CJUE, l'article 7, § 2, précité ne pose aucune autre condition à l'octroi de cette indemnité que celle de la fin de la relation de travail et que le travailleur n'ait pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à cette date ¹³, le motif de rupture du contrat de travail n'étant pas pertinent à cet égard ¹⁴.

2.2. Ce statut privilégié implique pour l'employeur une obligation renforcée de mettre le salarié en mesure d'exercer effectivement son droit à congé annuel payé, dont le respect conditionne toute possibilité d'extinction de celui-ci.

L'employeur est en effet tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, " *de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée* ".

Compte tenu de la charge de la preuve lui incombant, " *[à] défaut pour celui-ci d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, une extinction du droit à ces congés à la fin de la période de référence ou de report autorisée et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélative de versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris, méconnaîtraient, respectivement, l'article 7, paragraphe 1, et l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88* " ¹⁵.

2.3. La subordination de l'extinction du droit à congés payés à l'obligation de diligence de l'employeur prévaut également lorsque celui-ci oppose la prescription de ce droit.

Dans son arrêt *LB contre TO*, la CJUE a jugé qu'admettre que l'employeur, qui profite d'une telle circonstance, puisse invoquer la prescription des droits du travailleur sans l'avoir mis effectivement en mesure de les exercer reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'intéressé au détriment de l'objectif même de respect de la santé du travailleur visé par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

Elle en conclut que l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, § 2, de la Charte " (...) *s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur au titre d'une période de référence est prescrit à l'issue d'un délai de trois ans qui commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle ce droit est né, lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit* " ¹⁶, la charge de la preuve à cet égard lui incombe ¹⁷.

3. La forclusion instaurée par la loi du 22 avril 2024 étant inapplicable aux actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés dues en vertu de contrats rompus antérieurement (3.1), la prescription triennale de l'action en paiement de l'indemnité ne peut donc courir au plus tard qu'à compter de la rupture du contrat de travail (3.2).

3.1. La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 a eu pour objectif de mettre en conformité le droit du travail français avec le droit de l'Union européenne reconnaissant un droit à congés payés en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle [18](#), confirmé par plusieurs arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 [19](#) ayant également rappelé la contrariété à celui-ci de la limitation à une durée ininterrompue d'un an de la constitution de droits à congés payés en cas d'arrêt de travail ou de maladie professionnelle [20](#).

Son article 37, II, instaure, en son troisième alinéa, un délai biennal de forclusion applicable aux actions en répétition de jours de congés payés introduites après son entrée en vigueur, en limitant par ailleurs en ses deux premiers alinéas la période et le quantum des jours susceptibles d'être réclamés :

" 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 ".

Ce délai de forclusion spécial n'est toutefois pas applicable à la situation litigieuse, pour deux raisons principales [21](#).

D'une part, les motifs de l'amendement à l'origine de ce délai confirment que cette forclusion est applicable aux seuls salariés dont le contrat de travail est toujours en cours et aux fins de répétition de droits à congés payés consommables, à l'exclusion de ceux dont le contrat de travail a été rompu et aux fins d'indemnisation par équivalent d'un arriéré de congés non pris [22](#). La lettre du texte se réfère également à l'" *exécution du contrat* ", expression similaire à celle employée par l'article L. 1471-1, alinéa 1^{er}, du code du travail relatif à la prescription biennale distincte inapplicable aux créances salariales, ainsi qu'à l'" *octroi de jours de congés* ", plutôt qu'à l'indemnité compensatrice visée par l'article L. 3141-28 du même code, ce qui corrobore cette interprétation.

D'autre part, l'absence, dans la loi du 22 avril 2024 qui fait par ailleurs courir le nouveau délai de forclusion à compter de son entrée en vigueur, de disposition de droit transitoire relative à son application dans le temps, invite à se référer au droit commun de l'application de la loi dans le temps, selon lequel en vertu de l'article 2 du code civil la loi nouvelle ne s'applique pas, sauf rétroactivité expressément décidée par le législateur, aux actes juridiques conclus antérieurement à son entrée en vigueur [23](#), ainsi qu'à leurs effets, même s'ils continuent à se réaliser postérieurement à cette loi [24](#).

Or, le contrat de travail ayant été conclu en l'espèce avec effet au 15 janvier 2001 sous l'empire de l'ancien article L. 223-4 du code du travail, qui ne reconnaissait alors pas de droits à congés payés pour les accidents ou maladie de source non professionnelle, et rompu le 9 juillet 2018 avant l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, il ne saurait relever de ce délai spécial de prescription de l'action en paiement.

3.2. Dans ce contexte, si le délai triennal de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés court à compter de la connaissance par le salarié des faits

la conditionnant (3.2.1), son point de départ ne peut dépasser cette date (3.2.2).

3.2.1. Tout le droit européen des congés payés repose en effet sur le principe d'exercice effectif et l'obligation de diligence de l'employeur qui le garantit, notamment au moyen d'une information précise et en temps utile déclinée par le code du travail [25](#), ce qui impose la vérification préalable que l'employeur s'est acquitté de ses obligations d'incitation et d'information quant à la prise des congés [26](#).

Ce régime rejoint la jurisprudence de la Cour de cassation ayant admis, bien avant la CJUE, qu'il appartient à l'employeur de justifier, en cas de contestation, avoir pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé [27](#) et, plus récemment, que le point de départ de la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail doit être fixé, en matière d'indemnité de congés payés [28](#) et d'extinction des droits à congés payés au terme du délai de report coïncidant avec une période de travail [29](#), à l'accomplissement de ces diligences.

3.2.2. Plusieurs raisons invitent cependant à considérer que la limite de la période de départ de la prescription ne saurait dépasser la date de rupture du contrat de travail.

Tout d'abord, dans l'arrêt *LB contre TO* précité, la CJUE a censuré le point de départ de la prescription du droit au congé annuel payé au terme de l'année d'acquisition de ce droit lorsque l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure de l'exercer, ce qui n'exclut pas que le délai de prescription de l'action en paiement d'un droit à congés payés acquis coure à compter de la rupture du contrat de travail, dès lors que le législateur ou le juge national estime que celle-ci suffit à permettre au salarié de connaître les circonstances lui permettant d'agir en indemnisation de ses congés non pris et ne porte pas atteinte à la substance dudit droit [30](#).

Ensuite, la chambre sociale retient pour toutes les créances relevant de la qualification de salaire, pour statuer sur la fin de non-recevoir tirée de la prescription, un point de départ commun tiré de la date à laquelle ces créances sont exigibles [31](#), notamment pour l'indemnité de préavis [32](#), la contrepartie financière à une clause de non-concurrence [33](#) et l'indemnité de congés payés, dans ce dernier cas à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris [34](#). Or, en matière d'indemnité compensatrice de congés payés, c'est bien la rupture du contrat de travail qui en constitue la date d'exigibilité [35](#), s'agissant du premier événement permettant au salarié d'agir en répétition contre son employeur.

C'est d'ailleurs ce que postule l'analyse du Conseil d'État dans son avis des 7 et 11 mars 2024 rendu sur le projet de loi ayant conduit à celle du 22 avril 2024 :

" Par suite, dans le cas où le salarié n'est plus lié à son employeur, à raison d'un départ volontaire, d'un licenciement ou d'un départ à la retraite, la prescription triennale prévue à l'article L. 3245-1 du code du travail est susceptible d'être soulevée, faisant obstacle aux actions des salariés ayant quitté leur employeur depuis plus de trois ans. Ces dispositions sont ainsi de nature à faire obstacle aux actions, en cours ou à venir, engagées par des salariés ou des agents de droit public ayant quitté leur employeur plus de trois ans avant de saisir le juge de la relation de travail " (point 52).

Il faut également admettre qu'un tel butoir de la période de départ de la prescription constituerait un équilibre satisfaisant entre les intérêts des parties au contrat de travail au regard de la réalité de leur situation.

Du côté du salarié, la rupture du contrat de travail s'accompagne de la remise des documents de fin de contrat, notamment du reçu pour solde de tout compte mentionnant l'indemnité compensatrice de congés payés, outre le fait que la remise du dernier bulletin de salaire permet au salarié d'apprécier l'existence d'un éventuel arriéré de congés payés sur toute la période d'exécution contractuelle. Il disposera dès lors de tous les éléments pour diligenter son action, s'agissant de surcroît d'un droit anciennement reconnu par le droit de l'Union en ce qui concerne les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnels.

Du côté de l'employeur, outre le fait qu'il n'y est plus contractuellement tenu, il serait illusoire d'attendre que celui-ci puisse, en cas d'omission de droits à congés payés pendant la relation de travail, notifier cette information aux salariés ayant quitté l'entreprise parfois depuis plusieurs années pour faire courir le délai de prescription et se prémunir contre toute action tardive. L'absence de lancement du délai à la rupture pourrait même conduire à une sorte d'imprescriptibilité de fait de cette action, au détriment de la sécurité juridique de l'entreprise et de l'objectif d'équilibre social attaché à l'institution de la prescription.

En outre, le non déclenchement du point de départ de la prescription de l'action en paiement à la rupture du contrat de travail entrerait en contradiction avec l'objectif de l'article L. 3245-1 du code du travail visant à concentrer le contentieux autour de la fin de la relation de travail, dès lors que cette disposition fait parallèlement courir la prescription de la créance, en cas de rupture, à la date de celle-ci. Un report *sine die* du délai de prescription de l'action après cette date pourrait dès lors conduire à des difficultés d'application, conduisant par exemple un salarié à réclamer un arriéré d'indemnités de congés payés, calculé à rebours de la date de rupture du contrat de travail, dix ans après avoir quitté l'entreprise.

Enfin, il peut être noté que le choix d'un point de départ de la prescription compris entre la date à laquelle le salarié a eu connaissance de ses droits et la date de rupture du contrat de travail est une solution adoptée par la jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation au sujet de plusieurs indemnités versées au salarié à l'occasion de la rupture du contrat de travail, telle que l'indemnité de repos compensateur de remplacement [36](#) et l'indemnité pour contrepartie obligatoire en repos non prise [37](#). Telle était également la solution préconisée par l'avocat général dans une demande d'avis récente dans les circonstances similaires à la présente espèce d'un salarié qui réclamait une indemnité compensatrice de congés payés huit ans après la rupture de son contrat de travail, intervenue avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024 [38](#).

4. En l'espèce, la rupture du contrat de travail ne permettait pas à la cour d'appel de calculer le délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice à compter de la date postérieure du reçu pour solde de tout compte.

La cour d'appel a en effet jugé que le salarié n'ayant pas reçu d'information de son employeur au terme des périodes pendant lesquelles il a été placé en arrêt maladie, soit à la fin des années 2016 et 2017, ni aucune information sur un rachat ou report de ses congés, le fait lui permettant d'exercer son droit était le reçu pour solde de tout compte

remis le 17 juillet 2018, postérieurement à la rupture du contrat de travail intervenue le 9 juillet 2018.

Or, le point de départ de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés ne pouvant dépasser le jour de la rupture du contrat de travail, qui se confond avec la connaissance la plus tardive par le salarié des faits lui permettant d'agir, la juridiction a, ainsi que le soutient la première branche du moyen, violé l'article L. 3245-1 du code du travail.

Elle expose par conséquent son arrêt à la **cassation** sur ce fondement.

B) Sur la détermination du point de départ de la prescription de l'action (branche 2)

La connaissance réelle ou présumée par le salarié des faits lui permettant d'exercer son action en paiement du salaire au sens de l'article L. 3245-1 du code du travail constitue un élément de fait relevant du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions du fond ³⁹, cet élément ne pouvant être postérieur à la date du rupture du contrat de travail.

En l'espèce, la seconde branche du moyen incrimine le fait que la cour d'appel ait considéré que le salarié n'avait reçu aucune information de son employeur à l'issue des années 2016 et 2017, périodes au cours desquelles il n'avait pas pu prendre ses congés en raison de son arrêt pour cause de maladie, alors que le bulletin de paie du mois de juin 2018 mentionnait le nombre de quarante-deux jours de congés payés figurant sur le reçu pour solde de tout compte et que l'intéressé était responsable du service comptabilité depuis 2015, ce qui lui permettait d'être informé de toute question liée aux congés payés.

Or, s'agissant d'un élément de fait soumis à l'appréciation des juges du fond, le fait que la cour d'appel n'ait pas choisi de retenir la remise du bulletin de paie de juin 2018 ou l'exercice par le salarié depuis 2015 d'une fonction comptable comme constituant des circonstances lui permettant d'agir en paiement de sa créance ne saurait constituer une violation de l'article L. 3245-1 du code du travail.

En toute hypothèse, le point de départ de la prescription de l'action en paiement de l'indemnité de congés payés ne pouvant être fixé à une date postérieure à la rupture du contrat de travail, ce qui doit donner lieu pour ce motif à une cassation de l'arrêt attaqué sur la première branche du moyen, la critique du choix par la cour d'appel de la date du 17 juillet 2018 de remise du reçu pour solde de tout compte, intervenue après cette rupture, est inopérante.

Il y aura donc lieu de **rejeter** la seconde branche du moyen.

PROPOSITION

- Cassation sur la première branche du moyen ;
- rejet de la seconde branche du moyen.

¹ Voir en ce sens J. et L. Boré, *Pourvoi en cassation : conditions et moyens*, Rép. de procédure civile Dalloz, n° 578.

² Civ 2^{ème}, 11 mai 1964, n° 365.

- ³ Civ 1^{ère} , 28 mars 2006, n° 03-10.072 ; Soc, 21 novembre 2007, n° 06-40.489.
- ⁴ Par application des dispositions de l'article 641, alinéa 1^{er} , du code de procédure civile.
- ⁵ Soc, 7 octobre 2015, n° 14-12.122 ; Soc, 16 mars 2022, n° 20-23.607 ; Soc, 28 septembre 2022, n° 21-14.172 ; Soc, 29 mars 2023, n° 20-14.180 (indemnité compensatrice conventionnelle).
- ⁶ CJUE, 6 novembre 2018, *Bauer et Willmeroth* , C-569/16 et C-570/16 , point 84 ; CJUE, 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft* , C-684/16, points 31, 54 et 73
- ⁷ CJUE, 6 novembre 2018, *Bauer et Willmeroth* , C-569/16 et C-570/16 , points 85 et 92 ; CJUE, 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft* , C-684/16 , points 74 et 81.
- ⁸ CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.* , C-350/06 et C-520/06 , points 61 et 62 ; CJUE, 3 mai 2012, *Neidel* , C-337/10 , point 30 ; CJUE, 24 janvier 2012, *Dominguez* , C-282/1 , points 20 et 21 .
- ⁹ CJUE, 29 novembre 2017 , *King* , C-214/16 , point 64 ; CJUE, 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* , C-762/18 et C-37/19 , points 55, 73 et 74 ; CJUE, 25 novembre 2021, *job-medium* , C-233/20 , point 26 ; CJUE, 8 novembre 2012, *Heimann et Toltschin* , C-229/11 et C-230/11 , point 23.
- ¹⁰ CJUE, 25 novembre 2021, *job-medium* , C-233/20 , point 27 ; CJUE, 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* , C-762/18 et C-37/19 , point, point 56.
- ¹¹ CJUE, 25 novembre 2021, *job-medium* , C-233/20 , point 29 ; CJUE, 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* , C-762/18 et C-37/19 , point 83.
- ¹² CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.* , C-350/06 et C-520/06 , point 56 ; CJUE, 25 novembre 2021, *job-medium* , C-233/20 , point 30 ; CJUE, 3 mai 2012, *Neidel* , C-337/10 , point 29.
- ¹³ CJUE, 6 novembre 2018, *Bauer et Willmeroth* , C-569/16 et C-570/16 , point 44 ; CJUE, 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* , C-762/18 et C-37/19 , point 84 ; CJUE, 25 novembre 2021, *job-medium* , C-233/20 , point 31 ; CJUE, 12 juin 2014, *Gülay Bollacke* , C-118/13 , point 23.
- ¹⁴ CJUE, 25 novembre 2021, *job-medium* , C-233/20 , point 32 ; CJUE, 20 juillet 2016, *Maschek* , C-341/15 , point 28.
- ¹⁵ CJUE, 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft* , C-684/16 , points 45 et 46 ; CJUE, 6 novembre 2018, *Kreuziger* , C-619/16 , points 52 et 53.
- ¹⁶ CJUE, 22 septembre 2022, *LB contre TO* , C-120/21 , points 51 à 55, 57 et dispositif.
- ¹⁷ CJUE, 6 novembre 2018, *Kreuziger* , C-619/16 , point 53 ; CJUE, 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft* , C-684/16 , point 46.
- ¹⁸ L' amendement n° 44 déposé en première lecture à l'Assemblée nationale 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 continuant 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".

¹⁹ Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.340, 22-17.341 et 22-17.342.

²⁰ Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.638.

²¹ Dans ce sens, voir J. Icard, *Forclusion et prescription : droit d'agir et étendue de la créance en matière de congés payés*, § 6, Droit social 2024, p. 602.

²² Les motifs de l' amendement ayant introduit l'article 37, II, dans la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 révèlent que la réforme a eu pour objectif que " les salariés dont le contrat est suspendu par un arrêt de travail continuant d'acquérir des droits à congés quelle que soit l'origine de cet arrêt" et a à cette fin " introduit un délai de forclusion de deux ans à compter de la publication de la loi, qui s'impose au salarié qui souhaiterait introduire une action en exécution du contrat de travail pour réclamer des congés qui auraient dû être acquis au cours de périodes d'arrêt maladie depuis le 1^{er} décembre 2009 ". Ils concluent que " S'agissant des contrats de travail rompus lors de l'entrée en vigueur de la loi, l'amendement ne modifie pas les règles de droit commun , qui impliquent la prescription triennale des actions en matière de paiement de salaires ".

²³ Civ 1^{ère} , 12 juin 2013, n° 12-15.688 ; Civ 1^{ère} , 23 mars 2022, n° 20-17.663.

²⁴ Civ 3^{ème} , 3 juillet 1979, n° 77-15.552 ; Civ 1^{ère} , 19 septembre 2018, n° 17-24.347.

²⁵ Notamment par une obligation d'information du salarié par l'employeur au moins deux mois avant l'ouverture de la période de prise des congés payés (article D. 3141-5 du code du travail), de l'ordre des départs un mois avant chaque départ (article D. 3141-6 du même code) et une mention sur le bulletin de paie des dates de congés et de l'indemnité correspondante (article R. 3243-1, 12°, de ce code).

²⁶ Voir en ce sens les conclusions de l'avocat général Jean Richard de la Tour dans l'affaire *LB contre TO* , points 54 et 55.

²⁷ Soc, 13 juin 2012, n° 11-10.929 ; Soc, 21 septembre 2017, n° 16-18.898.

²⁸ Soc, 13 septembre 2023, n° 22-11.106 et 22-10.529 ; Soc, 9 juillet 2025, n° 24-15.961.

²⁹ Soc, 13 novembre 2025, n° 24-14.084.

³⁰ Voir en ce sens CJUE, 22 septembre 2022, *LB contre TO* , C-120/21 , point 40.

³¹ Voir sur ce point l'étude annuelle de la Cour de cassation consacrée à la prescription en droit du travail , p. 106, § 1 et 2.

[32](#) Soc, 16 décembre 2015, n° 14-15.997.

[33](#) Soc, 26 septembre 2002, n° 00-40.461.

[34](#) Soc, 14 novembre 2013, n° 12-17.409 ; Soc, 29 mars 2017, n° 15-22.057 et 15-22.369 ; Soc, 17 mai 2018, n° 17-13.444 ; Soc, 2 février 2022, n° 20-14.023 ; Soc, 13 septembre 2023, n° 22-11.106 et 22-10.529 ; Soc, 9 juillet 2025, n° 24-15.961.

[35](#) Voir l'article L. 3121-48, alinéa 1^{er}, du code du travail, se référant au contrat rompu.

[36](#) Soc, 4 septembre 2024, n° 22-20.976 ; Soc, 11 mars 2026, n° 25-11.155 ; Soc, 9 avril 2026, n° 24-21.644.

[37](#) Soc, 25 juin 2025, n° 23-19.887.

[38](#) Soc, Avis, 29 janvier 2026, n° 25-70.022 (décision d'irrecevabilité de la demande d'avis).

[39](#) Pour une application à l'article L. 1471-1 du code du travail : Soc, 24 avril 2024, n° 22-19.401. Pour des applications à l'article 2224 du code civil : Civ 1^{ère}, 24 janvier 2018, n° 16-27.486 ; Civ 1^{ère}, 4 juillet 2019, n° 18-19.722, 18-20.215.