



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° H2514826	
Décision attaquée : 17 mars 2025 du conseil de prud'hommes de Nevers	
Union départementale des associations familiales de l'Orne C/ Institut national de sécurité routière et de recherches	
Renaud Halem, avocat général référendaire	AVIS de l'avocat général

La créance d'indemnité compensatrice de congés payés due au titre d'une maladie non professionnelle à un salarié dont le contrat de travail a été rompu avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 porte-t-elle sur la période allant de la rupture du contrat jusqu'au 1^{er} décembre 2009 en application de l'article 37, II, de cette loi ou sur les trois dernières années précédant cette rupture en application de l'article L. 3245-1 du code du travail ?

Cette interrogation soulevée par l'unique moyen du pourvoi révèle que parmi les dispositions la réforme de 2024 sur les congés payés, destinée à mettre le code du travail en conformité avec le droit de l'Union européenne à la suite des arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 sur le sujet, celles de son article 37, II, relatives à ses effets dans le temps concentrent l'essentiel des difficultés d'application. La démarche du législateur tendant à limiter l'incidence financière qui s'ensuit pour les entreprises, faute de pouvoir recourir à une loi de validation ¹, s'est ainsi traduite par la juxtaposition de plusieurs mécanismes juridiques associant, sur le fond, une limitation de la période de rétroactivité (alinéa 1^{er} du texte) et un contingentement (alinéa 2) des droits visés par la nouvelle loi, et, sur le plan procédural, une forclusion biennale spéciale applicable aux seuls contrats en cours (alinéa 3).

La détermination du régime applicable à l'indemnité de compensatrice de congés payés afférente à des droits acquis et des contrats rompus avant la loi du 22 avril 2024 s'avère donc particulièrement complexe, en ce qu'au-delà de la question de la dissociation des règles de fond et de procédure au sein de chacune des deux normes, elle met également en conflit, s'agissant de la prescription de la créance, les dispositions de la loi nouvelle rétroagissant au 1^{er} décembre 2009, et celles de l'article L. 3245-1 du code du travail limitant l'étendue de la créance aux seules trois années précédant la rupture du contrat de travail.

Le droit de l'Union européenne que met en œuvre la réforme lie cependant toute prescription du droit aux congés payés aux diligences de l'employeur en vue de son exercice effectif, ce qui oriente l'analyse, outre le libellé, les objectifs et les incidences du nouveau texte pour les droits des salariés, vers la thèse de l'application de la rétroactivité étendue qui sera développée dans le cadre du présent avis.

Il convient enfin de préciser à titre de repères temporels qu'en l'espèce la salariée, recrutée le 5 juillet 2010 et placée en arrêt de travail pour maladie non professionnelle, a été licenciée le 18 juin 2021 puis a saisi la juridiction prud'homale le 17 juin 2024 d'une demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre de cette période d'inactivité. Le conseil de prud'hommes de Nevers l'ayant déboutée de sa demande pour la période antérieure au 31 mai 2018, elle s'est pourvue en cassation le 12 mai 2025.

DISCUSSION

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 et à l'indemnité financière pour congés non pris 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 y compris au titre de la prescription (2). Si la forclusion instaurée par la loi du 22 avril 2024 est inapplicable aux actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés afférentes à des contrats antérieurement rompus, ces indemnités bénéficient en revanche, pour les actions recevables en vertu de la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail, de la rétroactivité étendue instaurée pour l'assiette de la créance par cette loi (3), contrairement à ce qu'a jugé la cour d'appel en l'espèce (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 ².

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) ³. D'irectement invocable dans les litiges opposant un travailleur à son employeur ⁴, ce droit implique la constitution de 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 ⁵.

Le droit au congé annuel payé, qui ne saurait être interprété de manière restrictive ⁶ ni subordonné à quelque condition que ce soit dans sa constitution ⁷, 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 ⁸. 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 ⁹.

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 ¹⁰, le motif de rupture du contrat de travail n'étant pas pertinent à cet égard ¹¹.

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* " ¹².

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* " ¹³, la charge de la preuve à cet égard lui incombe ¹⁴.

Plus largement, toute perte du droit aux congés annuels payés à la fin d'une période de référence ou de report, par exemple par la limitation à une période de quinze mois du cumul des droits à congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ¹⁵, est conditionnée au fait que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit ¹⁶, ce même si l'employeur a considéré par erreur que le salarié n'y avait pas droit ou que le salarié n'ait déposé aucune demande en ce sens ¹⁷.

3. Si la forclusion instaurée par la loi du 22 avril 2024 est inapplicable aux actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés afférentes à des contrats antérieurement rompus (3.1), ces indemnités bénéficient en revanche, pour les actions recevables en vertu de la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail, de la rétroactivité étendue instaurée pour l'assiette de la créance par cette loi (3.2).

3.1. L'article 37, II, de 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 trois arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 ayant écarté partiellement 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 le salarié dans ce cas [19](#).

Le texte reprend la distinction opérée par l'article L. 3245-1 du code du travail précité entre la prescription de l'action, limitée à un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024 par le troisième alinéa de l'article 37, II, de cette dernière, et celle de la créance, pouvant être calculée à compter de l'intégration de la Charte dans les traités fondateurs de l'Union le 1^{er} décembre 2009 selon le premier alinéa du texte mais cantonnée à vingt-quatre jours ouvrables par période de référence en application du deuxième :

" 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 "

Ce délai de forclusion spécial n'est toutefois pas applicable à la situation litigieuse, pour deux raisons principales [20](#).

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 [21](#). 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 ²², ainsi qu'à leurs effets, même s'ils continuent à se réaliser postérieurement à cette loi ²³.

Or, le contrat de travail ayant été conclu en l'espèce le 5 juillet 2010 sous l'empire de l'ancien article L. 3141-5 du code du travail, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2010-462 du 6 mai 2010, qui ne reconnaissait alors pas de droits à congés payés pour les accidents ou maladies de source non professionnelle, et rompu le 18 juin 2021 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, cinq séries de raisons justifient que les créances d'indemnités compensatrices de congés payés liées à des droits acquis antérieurement à la loi du 22 avril 2024 puissent, dans le cadre d'actions en paiement recevables au titre de la prescription triennale des créances salariales, bénéficier de la règle de rétroactivité étendue instaurée par l'alinéa 1^{er} de l'article 37, II, de la loi nouvelle.

En premier lieu, la lettre de l'article 37, II, de la loi de 2024 révèle qu'à l'inverse de son troisième alinéa, qui constitue une disposition de nature procédurale destinée à restreindre le champ des actions en justice introduites postérieurement à son entrée en vigueur aux fins d'octroi de jours de congés dans le cadre de contrats en cours, ses deux premiers alinéas sont des dispositions de fond qui fixent, pour le premier alinéa, la limite temporelle de la créance (la période passée sur laquelle la créance doit être calculée), et, pour le deuxième alinéa, la limite quantitative de celle-ci (le quantum maximum de la créance par période de référence).

Si le dernier alinéa relatif à l'action en justice évoque l'octroi de jours de congés " *en application de ces dispositions* ", tel n'est pas le cas des deux premiers alinéas, assortis d'aucune référence contentieuse et renvoyant au contraire aux dispositions, également de fond, des articles L. 3141-5, 7°, et L. 3141-5-1 du code du travail relatives à l'acquisition de droits à congés payés au titre d'accidents ou de maladies n'ayant pas un caractère professionnel.

Ce caractère autonome des deux premiers alinéas de l'article 37, II, précité, notamment de la rétroactivité de la créance jusqu'au 1^{er} décembre 2009, par rapport au dernier est confirmé par le fait que ces mêmes dispositions visent également d'autres articles du code du travail, créés ou modifiés par la loi de 2024, à savoir ceux relatifs au report de congés payés et à l'obligation d'information de l'employeur en la matière (articles L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3) ainsi qu'au calcul de l'indemnité de congés payés au cours de l'exécution du contrat de travail (article L. 3141-24), lesquels ne relèvent pas, au sens strict, de l'" *octroi de jours de congés* " au sens du troisième alinéa de l'article 37, II, de ladite loi.

En deuxième lieu, il peut être relevé que si les motifs de l'amendement à l'origine de l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024 évoquent l'application de la " *prescription triennale des actions en matière de paiement de salaires* " aux contrats rompus avant l'entrée en vigueur de celle-ci, rien de tel n'est dit au sujet de la prescription de la créance d'indemnité compensatrice de congés payés.

Au contraire, ces motifs indiquent que " *L'amendement prévoit que ces règles d'acquisition et de report des droits à congés s'appliquent depuis le 1^{er} décembre 2009* ", notamment celle de l'acquisition de droits à congés quelle que soit l'origine de l'arrêt de travail, en les distinguant à la phrase suivante de l'introduction d'" *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* ".

Cette autonomie et à tout le moins le caractère transversal de la règle de rétroactivité est corroborée par le fait que l'avis du Conseil d'État des 7 et 11 mars 2024 n'a émis aucune réserve sur son éventuelle application à la répétition des créances d'indemnités de congés payés résultant de contrats rompus, comme le souligne un auteur :

" *Pour les droits nés antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, il a été précédemment mentionné qu' entrent dans le champ de la forclusion uniquement les créances de jours de congé mais pas a priori les créances d'indemnité compensatrice de congés payés . En d'autres termes, pour l'exercice du droit d'agir, la loi distingue explicitement les créances de jours de congé pour les contrats en cours et les créances indemnitaires pour les contrats rompus. Cependant, ni l'exposé des motifs de la loi du 22 avril 2024, ni le Conseil d'État n'évoque l'étendue de la créance. Il s'évince de ce silence qu'il n'y a pas lieu de distinguer entre les salariés selon la rupture ou non de leur contrat de travail. Notons d'ailleurs que les solutions du 13 septembre dernier ont été rendues à propos de contrats rompus . La logique des arrêts du 13 septembre consiste à considérer qu'on ne peut opposer aux salariés ni la prescription applicable à l'action en justice, ni la limite relative à l'étendue de la créance, dès lors que l'employeur ne justifie pas avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. Sauf exception, l'employeur ne sera pas en mesure de justifier pour le passé de telles diligences, de sorte que la créance ne sera pas atteinte par la "prescription"*.

Cependant, rien dans les arrêts du 13 septembre 2023 n'était précisé concernant l'étendue de la créance. Appliquant la jurisprudence européenne LB c/ TO, la Cour de cassation a cependant cassé un arrêt d'appel ayant rejeté des demandes en paiement de créances nées sur des périodes de référence de 2005-2006 à 2014-2015. Une telle solution n'impliquait pas pour autant que la chambre sociale estimât que ces créances fort anciennes puissent être nécessairement sollicitées " [24](#).

En troisième lieu, le droit de l'Union européenne, avec lequel la loi du 22 avril 2024 a vocation à mettre le code du travail en conformité, est fondé sur l'exercice effectif du droit à congés payés et sa protection contre toute extinction en l'absence de diligences suffisantes en ce sens de l'employeur.

Il a été précisé plus haut que l'acquisition de droits à congés payés quelle que soit la cause de l'arrêt de travail est un droit garanti aux travailleurs de l'Union de longue date, étant invocable à l'égard des employeurs publics depuis l'entrée en vigueur de la directive 93/104 puis à compter du 1^{er} décembre 2009 en vertu de l'article 31, § 2, de la Charte à l'égard des employeurs privés.

S'agissant d'un droit fondamental, le droit de l'Union prohibe toute extinction du droit aux congés payés lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le salarié en mesure de l'exercer, ce y compris par le jeu d'une prescription, seul le respect de cette diligence en déclenchant le délai [25](#). Il peut être relevé sur ce point que dans l'affaire *LB contre TO* ayant appliqué cette règle, la CJUE a exclu le jeu de la prescription dans le cas d'un contrat de travail rompu le 31 juillet 2017 et une action introduite le 6 février 2018,

concernant des jours de congés annuels payés non pris au titre des années 2013 à 2016, soit pour au moins une année au-delà de trois ans à compter de la rupture. Les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 confirmant la constitution de droits à congés payés pour cause d'accident ou de maladie non professionnels [26](#) et au-delà de la durée ininterrompue d'un an ceux ayant un caractère professionnel [27](#) ne mentionnent d'ailleurs aucune restriction quant à la période passée de temps concernée.

Il paraîtrait donc peu compatible avec les exigences du droit de l'Union européenne de priver le salarié, dont l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés est recevable sous l'empire du délai de prescription triennal de l'article L. 3245-1 du code du travail applicable, de la possibilité de réclamer les sommes qui lui sont dues au titre des arrêts de travail de caractère non professionnel en application de la Charte et de la directive 2003/88 sur toute la période admise au titre de ces derniers textes et intégrée au code du travail par la loi du 22 avril 2024, au moyen d'une disposition de fond de caractère général.

En quatrième lieu, le refus d'appliquer la rétroactivité de la prescription de la créance jusqu'au 1^{er} décembre 2009 aux salariés ayant rompu leur contrat de travail avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024 créerait, vis-à-vis des salariés dont le contrat de travail est en cours, une différence de traitement peu compréhensible dans la mise en œuvre des droits à congés payés qu'ils tirent du droit de l'Union.

Alors que les salariés en poste agissant sous l'empire de la loi nouvelle (dans les deux ans de son entrée en vigueur), nécessairement mieux informés de leurs droits du fait de cette loi et du retentissement des arrêts du 13 septembre 2023 précités, verraient leur créance calculée jusqu'au 1^{er} décembre 2009, ceux dont le contrat est rompu ayant agi jusqu'aux arrêts précités verraient leur créance limitée à la période remontant au 13 septembre 2020, alors qu'ils s'agit du même droit fondamental garanti par le droit de l'Union, mais dont la portée n'avait pas encore été autant clarifiée par la jurisprudence et le législateur au profit du salarié ordinaire dans le second cas. Une telle lecture conduirait donc à un enrichissement illégitime de l'employeur ayant manqué à son obligation de diligence, prohibé par la Cour de justice, au détriment de l'objectif de respect de la santé du travailleur [28](#).

En cinquième et dernier lieu, il convient de noter que la chambre sociale de la Cour de cassation a admis récemment, au sujet du paiement d'indemnités compensatrices de congés payés au titre d'arrêts de travail pour cause de maladie non professionnelle intervenus dans le cadre de contrats de travail rompus avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024 et d'action introduites après cette date, mais ne relevant pas - s'agissant de contrats rompus - du délai de forclusion biennal instauré par celle-ci, que l'arriéré de congés payés devait être calculé, notamment sur le fondement de l'article 37, II, de ce texte, pour chaque période de référence courant jusqu'au 1^{er} décembre 2009, sans tenir compte des congés payés acquis antérieurement à cette période de référence et reportés faute d'avoir été exercés pendant la période de prise [29](#).

Ces décisions confirment bien, au-delà de leur objet particulier, le principe d'une dissociation entre les dispositions du troisième alinéa de l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024 relatives à la prescription de l'action en paiement de droits à congés, et celles de son premier alinéa relatives à l'assiette temporelle de la créance, applicables, contrairement aux premières, aux créances d'indemnités compensatrices de congés payés issues de contrats de travail antérieurement rompus.

4. En l'espèce, après avoir déclaré l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés recevable en vertu de la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail, le conseil de prud'hommes a appliqué à tort la règle de prescription triennale de la créance prévue par ce texte plutôt que l'assiette temporelle élargie issue de la loi du 22 avril 2024.

Si en effet la juridiction prud'homale a jugé que l'action en paiement de la salariée était recevable, pour avoir été introduite le 17 juin 2024 moins de trois ans après son licenciement intervenu le 18 juin 2021, elle a retenu, pour exclure le paiement des créances antérieures à cette dernière date, qu'” *Aucune disposition n'est en revanche prévue pour les salariés qui ne sont plus en poste, ce qui est le cas pour [la salariée], lesquels bénéficient alors des dispositions classiques en matière de rappel de salaire à savoir la prescription de 3 ans à compter du terme du contrat”* (p. 5, § 10) et que l'intéressée ” (...) *ne peut se prévaloir de la Loi d'avril 2024 pour agir à ce titre, la période antérieure à juin 2018 est prescrite en application des règles de prescription des créances salariales* ” (p. 6, § 3).

En statuant de la sorte, alors que l'action en paiement d'un arriéré d'indemnité compensatrice de congés payés dus pour cause d'arrêt de travail d'origine non professionnelle litigieuse étant recevable, le salarié était en droit d'obtenir l'indemnisation des droits acquis à partir du 1^{er} décembre 2009 en application de l'article 37, II, alinéa 1^{er} , de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, le conseil de prud'hommes a violé ce dernier texte par refus d'application, ainsi que l'affirme exactement l' unique moyen du pourvoi.

Il expose par conséquent son jugement à la **cassation** .

PROPOSITION

Cassation.

¹ Voir sur ce point l' avis n° 408112 du Conseil d'Etat portant sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie, examiné lors des séances des 7 et 11 mars 2024, points 56 à 59.

² 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).

³ 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

⁴ 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.

⁵ 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 .

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ CJUE, 25 novembre 2021, *job-medium*, C-233/20, point 32 ; CJUE, 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, point 28.

¹² 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.

¹³ CJUE, 22 septembre 2022, *LB contre TO*, C-120/21, points 51 à 55, 57 et dispositif.

¹⁴ CJUE, 6 novembre 2018, *Kreuziger*, C-619/16, point 53 ; CJUE, 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft*, C-684/16, point 46.

¹⁵ CJUE, 22 novembre 2011, *KHS AG*, C-214/10, points 43 et 44.

¹⁶ CJUE, 6 novembre 2018, *Kreuziger*, C-619/16, point 42 ; CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, point 43.

¹⁷ CJUE, 29 novembre 2017, *King*, C-214/16, points 61 à 65.

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 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 "

[19](#) Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.340, 22-17.341 et 22-17.342.

[20](#) 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.

[21](#) 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 continuent 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 "

[22](#) Civ 1^{ère} , 12 juin 2013, n° 12-15.688 ; Civ 1^{ère} , 23 mars 2022, n° 20-17.663.

[23](#) Civ 3^{ème} , 3 juillet 1979, n° 77-15.552 ; Civ 1^{ère} , 19 septembre 2018, n° 17-24.347.

[24](#) voir J. Icard, *Forclusion et prescription : droit d'agir et étendue de la créance en matière de congés payés* , § 10, Droit social 2024, p. 602.

[25](#) Voir sur ce point les conclusions de l'avocat général J. Richard de la Tour dans l'affaire *LB contre TO* : " (...) le point de départ de ce délai , qui doit, selon moi, être fixé à la fin de l'année au cours de laquelle l'employeur a accompli son obligation d'information, puisque c'est à cette date que le travailleur doit être considéré comme ayant "connaissance" de son droit à un congé annuel payé , au sens de l'article 199, paragraphe 1, du BGB. Il convient d'en déduire que, tant que l'employeur ne s'est pas acquitté de son devoir d'information, le délai de prescription en cause au principal ne peut pas commencer à courir " (point 49).

[26](#) Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.340, 22-17.341 et 22-17.342.

[27](#) Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.638.

[28](#) Voir l'arrêt de la CJUE *LB contre TO* précité, point 52.

[29](#) Soc, 21 janvier 2026, n° 24-22.228 ; Soc, 21 janvier 2026, n° 24-22.015, 24-22.016 et 24-22.017.