



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° S2515456	
Décision attaquée : 28 mars 2025 du conseil de prud'hommes de Paris	
M. [D] [L] C/ L'association ADIE	
Renaud Halem, avocat général référendaire	AVIS de l'avocat général

Quel est le point de départ du 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 lorsque la rupture du contrat de travail est intervenue avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 ?

Cette question résumant l'unique moyen du pourvoi confirme que cette dernière loi, qui a intégré au code du travail les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 sur les congés payés à partir des minima fixés par le droit de l'Union européenne, soulève des difficultés d'application dans le temps et d'articulation avec les règles de prescription propres du droit du travail. Afin d'éviter à l'entreprise un flux cumulé de demandes de congés payés en cas d'arrêt pour cause d'accident ou de maladie de source non professionnelle, la loi nouvelle (article 37, II) a ainsi instauré un délai de forclusion biennal spécial courant à compter de son entrée en vigueur, en réduisant le quantum et la période temporelle de l'arriéré susceptible d'être réclamé par le salarié.

La réforme demeure toutefois sans incidence sur les contrats de travail antérieurement rompus et la mise en œuvre du point de départ glissant de la prescription triennale de l'action en paiement des créances salariales applicable à l'indemnité compensatrice de congés payés, fondé sur la connaissance par le salarié des faits en permettant l'exercice. Cet élément subjectif s'inscrit de surcroît dans le cadre du régime des congés payés issu

du droit de l'Union européenne, qui ne distingue pas selon la cause de suspension du contrat de travail pour l'acquisition de ce droit fondamental et impose à l'employeur une obligation de diligence renforcée dans son exercice, qui en conditionne toute possibilité d'extinction y compris par le jeu de la prescription. Il doit également s'articuler avec les règles propres à l'indemnité compensatrice, par nature attachée à la rupture du contrat de travail qui la rend exigible.

Les deux branches du moyen prises de la violation de l'article 3245-1 du code du travail qui situent ce point de départ après l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024, soit en qualité de fait permettant l'exercice de l'action en paiement (branche 1), soit en application du régime de forclusion spécial qu'elle instaure (branche 2), permettront donc à la chambre sociale de la Cour de cassation de clarifier le régime applicable à cette action dans cette situation particulière.

Il convient enfin de préciser pour les besoins de l'analyse que le salarié en cause, recruté le 8 octobre 2009, a été placé en arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 1^{er} août au 3 septembre 2018, date à laquelle il a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle. Ayant saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 27 mars 2024, celui-ci l'a, par jugement du 28 mars 2025, débouté de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés pour sa période d'arrêt de travail, le conduisant à se pourvoir en cassation le 28 mai suivant.

DISCUSSION

Soumis à une prescription triennale courant à compter de la connaissance par le salarié des faits permettant son exercice (1), l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés implique de tenir compte de l'obligation de diligence renforcée de l'employeur quant à l'exercice effectif du droit aux congés payés prévue en droit de l'Union européenne, dont la violation fait obstacle au départ de ce délai (2). La prescription biennale instaurée par la loi du 22 avril 2024 ne s'appliquant pas aux actions en paiement d'indemnités compensatrices liées aux contrats de travail rompus avant son entrée en vigueur, cette prescription triennale ne court donc qu'à compter de l'accomplissement par l'employeur de son obligation de mise en jouissance effective de ces indemnités et au plus tard au jour de la rupture du contrat de travail (3), ainsi que le conseil de prud'hommes l'a jugé 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 en paiement de ces derniers, à savoir celle d'une créance salariale. Suivant la règle fixée par la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée ¹, l'action en répétition de l'indemnité compensatrice est donc soumise au délai triennal fixé pour de telles sommes par l'article L. 3245-1 du code du travail ².

Ce dernier texte traduit également le choix fait par le législateur d'intégrer au code du travail, à l'occasion de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, le point de départ glissant de la nouvelle prescription quinquennale de droit commun de l'article 2224 du code civil issu de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, destiné à éviter que l'abandon pour celle-ci du délai de trente ans - non applicable aux créances salariales ³ - porte une atteinte excessive aux droits du créancier.

L'article L. 3245-1 du code du travail, dont la durée de prescription a été ramenée à trois ans par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, retenue à la fois pour la prescription de l'action en paiement (le délai pour agir) et de la créance (l'étendue temporelle de l'arriéré), retient ainsi dans le premier cas un point de départ 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 ”.

Il en va donc ainsi même lorsque le contrat de travail est rompu, cette date de rupture constituant uniquement, une fois que l'action est jugée recevable, le point de départ de la période passée sur laquelle la créance va être calculée.

2. Le statut élevé du droit aux congés payés en droit de l'Union européenne (2.1), qui inclut le droit à une indemnité financière en cas de congés non pris (2.2), implique pour l'employeur une obligation de diligence renforcée dans l'exercice effectif de ce droit par le salarié (2.3) dont la violation fait obstacle au départ du délai de prescription (2.4).

2.1. Le droit aux congés payés d'au moins quatre semaines par an et ne pouvant être remplacé par une indemnité financière sauf en cas de fin de la relation de travail, prévu par l'article 7, § 1, de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 puis de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003, a été élevé au rang de droit fondamental par l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (la Charte) adoptée le 7 décembre 2000 et intégrée aux traités fondateurs avec même valeur juridique par le traité de Lisbonne du 13 décembre 2007, entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009 ⁴.

Considéré dès 2001 par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) comme un “ principe de droit social communautaire d'une importance particulière ” ⁵, il a ensuite été qualifié de “ droit fondamental ” ⁶ sur le fondement de la Charte, puis confirmé en 2018 comme étant directement invocable, compte tenu de son caractère impératif et inconditionnel, dans les litiges opposant un travailleur à son employeur ⁷. Ce droit revêt la double finalité de permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant et de disposer d'une période de détente et de loisirs ⁸, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé ⁹.

L'article 7 de la directive 2003/88 impose en particulier 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 [10](#).

2.2. Il en résulte pour la Cour de justice que le droit au congé annuel payé, qui ne saurait être interprété de manière restrictive [11](#) ni subordonné à quelque condition que ce soit dans sa constitution [12](#), comporte 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 [13](#). 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 [14](#).

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 [15](#), le motif de rupture du contrat de travail n'étant pas pertinent à cet égard [16](#).

Le salarié ne peut donc, après la fin de la relation de travail, être privé de son indemnité financière lorsqu'il a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence ou d'une période de report l'empêchant d'exercer son droit au congé annuel payé [17](#), y compris en cas de départ à la retraite [18](#) ou de décès [19](#).

2.3. Cette importance se traduit par une obligation renforcée pour l'employeur 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.

La Cour de justice a en effet précisé que la perte automatique par le travailleur de son droit au congé annuel payé à la fin de la période de référence concernée et, corrélativement, du droit à une indemnité au titre de ces congés non pris, qui ne serait subordonnée à aucune vérification préalable de ce qu'il a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, méconnaîtrait les limites s'imposant impérativement aux États membres lorsqu'ils précisent les modalités d'exercice de ce droit [20](#).

L'employeur est dès lors 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 corrélatrice 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* " [21](#).

2.4. La subordination de l'extinction du droit à congés payés et de l'indemnité financière versée en cas de cessation de la relation de travail 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'employeur au détriment de l'objectif même de respect de la santé du travailleur visé par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

Pour la Cour, l'intérêt légitime de l'employeur à ne pas être confronté à des demandes de congés ou d'indemnités financières au titre de droits acquis plus de trois ans auparavant disparaît lorsque celui-ci, en s'abstenant de mettre le travailleur en mesure d'exercer effectivement le droit au congé annuel payé, s'est lui-même placé dans une telle situation et dont il est susceptible de profiter au détriment du travailleur, ce qu'il appartient au juge de vérifier. C'est à l'employeur qu'il incombe donc de se prémunir en se conformant aux obligations d'information et d'incitation qui lui incombent à l'égard du travailleur.

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* " ²², la charge de la preuve à cet égard lui incombe ²³.

3. La prescription biennale instaurée par la loi du 22 avril 2024 ne s'appliquant pas aux actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés revendiquées en vertu de contrats de travail rompus avant son entrée en vigueur (3.1), la prescription triennale dont celles-ci relèvent ne court dès lors qu'à compter de l'accomplissement par l'employeur de son obligation de mise en jouissance effective du salarié de ses droits et au plus tard du jour de la rupture du contrat de travail (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 ²⁴, 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 congés payés par le salarié dans ce cas ²⁵.

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 dernier alinéa de l'article 37, II, de cette dernière, et celle de la créance, cantonnée à compter de l'intégration de la Charte dans les traités fondateurs de l'Union à vingt-quatre jours ouvrables par période de référence par ses deux premiers alinéas :

" 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 ne paraît toutefois pas applicable à la situation en litige, pour trois séries de raisons.

3.1.1. En premier lieu, les motifs de l' amendement ayant introduit l'article 37, II, dans la même loi 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* ”.

Autrement dit, 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.

Ces motifs concluent donc 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* ”.

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 non applicable 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.

Ce champ matériel réduit aux contrats en cours rejoint en outre l'objectif final de la loi de préserver l'organisation interne des entreprises, ainsi que le confirme un auteur :

" Sur le plan matériel, la loi traite uniquement des actions "en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé". Le législateur semble exclure les demandes indemnitaires dans le cadre de contrats de travail rompus, l'exposé des motifs de la loi renvoyant d'ailleurs sur ce point aux "règles de droit commun, qui impliquent la prescription triennale des actions en matière de paiement de salaires". Le débat devrait agiter les juridictions sur ce point, bien qu'il semble que le législateur n'ait voulu appliquer la forclusion qu'aux seules créances de jours de congé pour les contrats en cours. Il a en effet pris soin de préciser à la fois les termes de "jours de congés" et d'"exécution du contrat". Deux modes de décompte différents seraient donc applicables selon la rupture ou non du contrat de travail.

La distinction entre forclusion biennale applicable aux contrats en cours et prescription triennale applicable aux contrats rompus est surprenante mais pas illogique. Surprenante, car quantitativement les actions en rappel de congés payés pour le passé devraient majoritairement concerner des salariés dont le contrat a été rompu. Logique, car la règle de forclusion dérogatoire

a vocation à limiter les actions en justice des salariés pouvant obtenir des jours de congé, susceptibles de désorganiser l'entreprise là où les indemnités compensatrices ne sont que des créances monétaires sans effet sur l'organisation interne . Partant, le champ d'application réel de la forclusion risque d'être réduit. La règle spéciale, pourtant conçue à cet effet, n'aura sans doute que peu d'effet sur le plan financier pour les entreprises ” [26](#) .

3.1.2. En deuxième lieu, à supposer qu'elle soit applicable aux contrats rompus, la loi du 22 avril 2024 ne comporte aucune disposition de droit transitoire relative à son application dans le temps, éventuellement rétroactive, aux contrats rompus antérieurement à son entrée en vigueur. Bien au contraire, son article 37, II, alinéa 3, fait courir le nouveau délai de forclusion à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, soit du 23 avril 2024, sans référence à la période antérieure.

Il y a lieu dans ces conditions, pour trancher la question de l'application *ratione temporis* de la loi nouvelle, de 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 [27](#), ainsi qu'à leurs effets, même s'ils continuent à se réaliser postérieurement à cette loi [28](#).

Or, le contrat de travail ayant été conclu en l'espèce le 8 octobre 2009 sous l'empire de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui ne reconnaissait alors pas de droits à congés payés pour cause d'accident ou maladie non professionnels [29](#), et rompu à partir du 3 septembre 2018 avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024, l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés introduite le 27 mars 2024 plus de cinq ans après la rupture ne saurait être régie par le délai de forclusion réduit de deux ans introduit par la loi nouvelle [30](#).

3.1.3. En troisième et dernier lieu, la forclusion biennale du troisième alinéa de l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024 a vocation à s'appliquer à toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congés ” *en application de ces dispositions* ”, ce qui exclut celles introduites sur un autre fondement juridique. Or, il a été démontré plus haut que le droit à congés payés pour arrêt de maladie non professionnelle et à l'indemnité financière qui lui est attachée sont, du point de vue du droit substantiel, bien antérieurs aux arrêts de Cour de cassation du 13 septembre 2023 et à la réforme de 2024 qui en tire les conséquences en droit français.

Ce droit existait en effet en droit de l'Union dès la directive 93/104 du 23 novembre 1993 et était directement invocable par les salariés face aux employeurs publics à l'expiration du délai de transposition de cette directive le 25 novembre 1996, puis, à compter de l'intégration de la Charte dans les traités fondateurs le 1^{er} décembre 2009, face aux employeurs privés [31](#), ce que la CJUE a confirmé en 2018 [32](#).

Il ne s'agit dès lors pas d'un droit nouveau créé par la loi du 22 avril 2024 mais de la confirmation d'un droit préexistant en vertu du droit de l'Union, que les salariés pouvaient antérieurement invoquer dans leurs rapports horizontaux avec des employeurs privés sur le fondement de l'article 31, § 2, de la Charte, mais dont le législateur a souhaité limiter les effets pour les actions en octroi de congés payés introduites, dans le cadre de contrats en cours, après l'entrée en vigueur de la même loi le 23 avril 2024.

3.2. Le délai de prescription triennal de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés ne pouvait donc courir qu'à compter de la connaissance par le salarié des faits lui permettant de l'exercer sans pouvoir commencer après le jour de la rupture du contrat de travail.

Ces deux bornes temporelles de la période de départ de la prescription de l'action en paiement trouvent trois séries de justifications.

3.2.1. S'agissant en premier lieu de la portée de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 (non applicable aux contrats rompus antérieurement) sur la "*connaissance des faits*" au sens de l'article L. 3245-1 du code du travail, cette loi ne saurait être considérée comme déterminante de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés dans la mesure où le droit aux congés payés et à la compensation financière afférente préexistaient largement à cette réforme et étaient invocables dans les rapports salariaux horizontaux depuis l'intégration de la Charte dans les traités fondateurs de l'Union à compter du 1^{er} décembre 2009, soit environ quinze ans plus tôt, ce que la CJUE a confirmé en 2018.

C'est au demeurant ce qu'induit la jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation refusant de considérer, sur le plan procédural, ses arrêts du 13 septembre 2023 admettant la constitution de droits à congés en cas d'arrêt de travail ayant une source non professionnelle [33](#) comme la "*survenance ou (...) la révélation d'un fait*" au sens du second alinéa de l'ancien article 904 du code de procédure civile, permettant à une partie de présenter une prétention à hauteur d'appel postérieurement au dépôt de ses conclusions [34](#).

3.2.2. S'agissant en deuxième lieu du point de départ du délai de prescription, il a été précédemment démontré que tout le droit européen des congés payés repose 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 [35](#), dont l'intéressé supporte la charge de la preuve. Dès lors, la prescription de l'action en paiement de l'indemnité de congés payés non pris ne peut courir tant que la partie faible n'a pas eu la possibilité de connaître ses droits, 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 [36](#).

Cette appréhension pratique et concrète de la connaissance par le salarié des conditions de son action est cohérente avec 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 [37](#) et plus récemment avec la fixation, en matière d'indemnité de congés payés [38](#) et d'extinction des droits à congés payés au terme du délai de report coïncidant avec une période de travail [39](#), du point de départ de la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail à l'accomplissement de ces diligences.

3.2.3. S'agissant en troisième lieu de la limite de la période de départ de la prescription, plusieurs raisons invitent à considérer qu'elle ne saurait excéder la date de rupture du contrat de travail.

Il y a tout d'abord lieu de souligner que 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 ⁴⁰.

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 ⁴¹, notamment pour l'indemnité de préavis ⁴², la contrepartie financière à une clause de non-concurrence ⁴³ 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 ⁴⁴. 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 ⁴⁵, 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 d'arrêt de travail ou de maladie non professionnelles.

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 [46](#) et l'indemnité pour contrepartie obligatoire en repos non prise [47](#). 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 [48](#).

4. En l'espèce, le conseil de prud'hommes, pour déclarer l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés intentée le 27 mars 2024 prescrite, a fait exactement courir le délai de prescription, en l'absence de preuve par l'employeur d'une mise en jouissance effective du droit aux congés payés antérieure, au jour de la rupture du contrat de travail intervenue le 3 septembre 2018.

Or, pour remettre en cause cette décision, la première branche du moyen soutient que le salarié n'aurait bénéficié de droits à congés payés pour cause d'arrêt de maladie de source non professionnelle qu'à compter de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 de sorte que la prescription triennale de l'action en paiement prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail ne courrait qu'à partir de l'entrée en vigueur de ce texte.

Cependant, le droit à congés annuels payés pour une telle cause a été ouvert au salarié à compter du 1^{er} décembre 2009 lors de l'intégration de la Charte dans les traités fondateurs et confirmé quant à son invocabilité dans les rapports de travail horizontaux par la CJUE en 2018. Cette loi, qui ne visait qu'à transposer les exigences européennes dans le code du travail après les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, ne saurait donc constituer le "fait" ayant permis au salarié d'exercer son action au sens de l'article L. 3245-1 précité et partant le point de départ de la prescription triennale qu'il prévoit.

La seconde branche du moyen se fonde, quant à elle, sur l'hypothèse selon laquelle l'action relèverait du délai biennal de prescription spécial de l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024 précitée, lequel courrait à compter de l'entrée en vigueur de cette loi, le 24 avril 2024.

Cependant, ce texte n'étant pas applicable pour les raisons exposées plus haut à l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'un contrat de travail rompu antérieurement à l'entrée en vigueur de ladite loi, aucune censure se saurait être motivée de la sorte, y compris sur le fondement de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Il conviendra en conséquence de prononcer le **rejet** du moyen pris dans l'ensemble de ses branches.

PROPOSITION

Rejet.

¹ Soc, 30 juin 2021, n° 19-10.161 ; Soc, 30 juin 2021 n° 18-23.932 ; Soc, 30 juin 2021, n° 20-12.960 et n° 20-12.962 ; Soc, 30 juin 2021, n° 19-14.543 ; Soc, 1^{er} décembre 2021, n° 20-14.905 ; Soc, 14 septembre 2022, n° 21-10.608 ; Soc, 8 février 2023, n° 20-22.994 ; Soc, 11 octobre 2023, n° 21-24.812 ; Soc, 13 mars 2024, n° 22-14.004 ; Soc, 4 décembre 2024, n° 23-12.436 ; Soc, 11 décembre 2024, n° 23-10.439 ; Soc, 12 février 2025, n° 23-15.667 ; Soc, 18 mars 2026, n° 23-22.737.

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 L'article L. 3245-1 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, prévoyait en effet que " *L'action en paiement du salaire se prescrit par cinq ans conformément à l'article 2277 du code civil* ", ce que confirmait ce dernier texte.

⁴ L'article 6, § 1, du Traité sur l'Union européenne révisé prévoit depuis lors que " *L'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007 à Strasbourg, laquelle a la même valeur juridique que les traités* ".

⁵ CJUE, 26 juin 2001, *BECTU* , C-173/99 , points 34, 43 et 53.

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, 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* , C-762/18 et C-37/19 , point 57 ; CJUE, 20 juillet 2016, *Maschek* , C-341/15 , point 34 ; CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.* , C-350/06 et C-520/06 , point 25.

⁹ CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.* , C-350/06 et C-520/06 , point 23 ; CJUE, 13 janvier 2022, *Koch Personaldienstleistungen* , C-514/20 , point 31 ; CJUE, 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft* , C-684/16 , point 42.

¹⁰ 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 .

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ CJUE, 25 novembre 2021, *job-medium*, C-233/20, point 32 ; CJUE, 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, point 28.

¹⁷ CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, point 62 ; CJUE, 3 mai 2012, *Neidel*, C-337/10, point 30 ; CJUE, 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, point 31.

¹⁸ CJUE, 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, point 32.

¹⁹ CJUE, 12 juin 2014, *Gülay Bollacke*, C-118/13, points 24 à 26.

²⁰ CJUE, 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft*, C-684/16, points 39 et 40 ; CJUE, 6 novembre 2018, *Kreuziger*, C-619/16, points 46 et 47. Dans le même sens : CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff*, C-350/06 et C-520/06, point 43.

²¹ 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.

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

²³ CJUE, 6 novembre 2018, *Kreuziger*, C-619/16, point 53 ; CJUE, 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft*, C-684/16, point 46.

²⁴ 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.

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

[26](#) J. Icard, *Forclusion et prescription : droit d'agir et étendue de la créance en matière de congés payés*, § 6, Droit social 2024, p. 602.

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

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

[29](#) L'article L. 3141-5, 5°, du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, se bornait à prévoir que " *Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : (...) Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* ".

[30](#) La jurisprudence dérogatoire relative à l'application immédiate de la loi nouvelle aux effets légaux du contrat (par exemple : Civ 3^{ème} ; 18 février 2009, n° 08-13.143) ne saurait être invoquée en l'espèce dans la mesure où la loi n° 2024-364 du 24 avril 2024 a créé, du strict point de vue de la loi française, un droit que le code du travail ne prévoyait pas au moment de la signature du contrat de travail, et non l'aménagement des conséquences d'un droit antérieur. Ce droit préexistait en revanche bien au regard du droit de l'Union européenne.

[31](#) Voir en ce sens 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, point 8.

[32](#) 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.

[33](#) Spécifiquement : Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.340.

[34](#) Soc, 11 février 2026, n° 24-13.061 (article 910-4 du code de procédure civile, dans sa version issue du décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019).

[35](#) 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).

[36](#) 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.

[37](#) Soc, 13 juin 2012, n° 11-10.929 ; Soc, 21 septembre 2017, n° 16-18.898.

[38](#) Soc, 13 septembre 2023, n° 22-11.106 et 22-10.529 ; Soc, 9 juillet 2025, n° 24-15.961.

[39](#) Soc, 13 novembre 2025, n° 24-14.084.

[40](#) Voir en ce sens CJUE, 22 septembre 2022, *LB contre TO*, C-120/21, point 40.

[41](#) 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.

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

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

[44](#) 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.

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

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

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

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