



### **INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur**

*Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.*

|                                                                            |  |    |                |
|----------------------------------------------------------------------------|--|----|----------------|
| N° X2512609                                                                |  | SO |                |
| Décision attaquée : 28 janvier 2025 de la cour d'appel de Nîmes            |  |    |                |
| la société Patrick Medard, Agnès Berton, Laurent Guedj<br>C/<br>M. [K] [L] |  |    |                |
| rapporteur : Laurence Le Quellec                                           |  |    | <b>RAPPORT</b> |

| <b>TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR</b>                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identification du ou des points de droit à juger               | Quel est le point de départ du délai de prescription de l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé sous l'empire des dispositions de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024                                                                                                                                                                                                |
| Appréciation de la question posée                              | <input type="checkbox"/> question complexe<br><input checked="" type="checkbox"/> question nouvelle importante<br><input type="checkbox"/> question transversale à plusieurs chambres<br><input type="checkbox"/> question sériele                                                                                                                                                            |
| Avis aux parties                                               | <input type="checkbox"/> déchéance relevée d'office<br><input type="checkbox"/> moyen de cassation relevé d'office<br><input type="checkbox"/> irrecevabilité d'un moyen relevée d'office<br><input type="checkbox"/> éventuel rejet d'un moyen par substitution de motifs<br><input checked="" type="checkbox"/> <b>éventuelle cassation sans renvoi</b><br><input type="checkbox"/> autre : |
| Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audencée) | <input type="checkbox"/> formation restreinte<br><input checked="" type="checkbox"/> formation de section<br><input type="checkbox"/> option possible : formation restreinte ou de section                                                                                                                                                                                                    |

## **1 - Rappel des faits et de la procédure**

M. [L] a été engagé en qualité de gestionnaire de dossiers à compter du 15 janvier 2001 par la société Gagneuil, Spengler, Guis, huissiers de justice, aux droits de laquelle est venue la société Patrick Médard, Agnès Berton, Laurent Guedj, Hind Elaidouni, puis la société Patrick Médard, Agnès Berton, Laurent Guedj.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2015, le salarié est devenu responsable du service comptabilité.

Il a été placé en arrêt maladie à compter du 13 février 2016.

Par lettre du 9 juillet 2018, l'employeur a notifié au salarié son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le 12 juillet 2021, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappel d'indemnités compensatrices de congés payés.

Par jugement du 5 janvier 2023, le conseil de prud'hommes d'Avignon a dit que la demande du salarié est prescrite, en conséquence, a rejeté l'ensemble de ses demandes et l'a condamné aux dépens.

Par arrêt du 28 janvier 2025, la cour d'appel de Nîmes a :

- infirmé le jugement déféré,

statuant à nouveau et y ajoutant,

- rejeté la fin de non recevoir tirée de la prescription de l'action introduite devant le conseil de prud'hommes par le salarié, le 12 juillet 2021 ;

- condamné l'employeur à payer au salarié une somme correspondant à 59 jours de congés payés acquis pendant la totalité de la période d'arrêt maladie du 13 février 2016 au 9 juillet 2018 ;

- dit que les intérêts au taux légal sur les créances de nature salariale courent à compter de la demande, soit à compter de la notification à l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes le 13 juillet 2021 ;

- dit que les intérêts au taux légal seront capitalisés ;

- condamné l'employeur à verser au salarié la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamné l'employeur aux dépens de première instance et d'appel.

C'est la décision attaquée par un pourvoi de la société Patrick Medard, Agnès Berton, Laurent Guedj .

### ***Procédure devant la Cour de cassation***

|                    |                                                                                              |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pourvoi            | N° X2512609<br>Du 11 mars 2025                                                               |
| Mémoire ampliatif  | Déposé le 7 juillet 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros).                                    |
| Mémoire en défense | - Mémoire en défense de M. [L] : déposé le 8 septembre 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros). |

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

## **2 - Exposé du moyen**

### **Moyen unique**

L'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter la fin de non-recevoir tirée de la prescription de l'action introduite devant le conseil de prud'hommes par le salarié le 12 juillet 2021 et de le condamner à lui payer une certaine somme correspondant à 59 jours de congés payés acquis pendant la totalité de la période d'arrêt maladie du 13 février 2016 au 9 juillet 2018, alors :

« 1°/ que la prescription applicable à l'action en paiement de l'indemnité de congés payés a pour point de départ, au plus tard, le jour de la rupture du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le contrat de travail avait été rompu par le licenciement du salarié le 9 juillet 2018 et que ce dernier avait saisi le conseil de prud'hommes d'Avignon le 12 juillet 2021 de sa demande au titre des congés payés acquis durant sa période d'arrêt maladie du 13 février 2016 au 9 juillet 2018 ; que pour rejeter la fin de non-recevoir tirée de la prescription soulevée par l'employeur, la cour d'appel a énoncé que le reçu pour solde de tout compte, daté du 17 juillet 2018, comportait une indemnité compensatrice de 42 jours de congés payés, soit la somme de 8 330,97 euros bruts, le nombre de 42 jours apparaissant sur le bulletin de salaire du mois de juin 2018, et que le salarié n'avait reçu de la part de l'employeur aucune information à l'issue des périodes au cours desquelles il n'avait pas pu prendre ses congés payés en raison de son arrêt maladie, soit au terme de l'année 2016 et de l'année 2017, ni aucune information sur un rachat ou un report de ses congés ; que la cour d'appel en a déduit que le fait ayant permis au salarié d'exercer son droit était le reçu pour solde de tout compte et non la lettre de licenciement, et que le délai de prescription avait commencé à courir à compter du 17 juillet 2018 ; qu'en statuant ainsi, quand la prescription avait couru au plus tard à compter de la date de rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 3245-1 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article L. 3245-1 du code du travail, 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 ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le contrat de travail avait été rompu par le licenciement du salarié le 9 juillet 2018 et que ce dernier avait saisi le conseil de prud'hommes d'Avignon le 12 juillet 2021 de sa demande au titre des congés payés acquis durant sa période d'arrêt maladie du 13 février 2016 au 9 juillet 2018 ; que pour rejeter la fin de non-recevoir tirée de la prescription soulevée par l'employeur, la cour d'appel a énoncé que le reçu pour solde de tout compte, daté du 17 juillet 2018, comportait une indemnité compensatrice de 42 jours de congés payés, soit la somme de 8 330,97 euros bruts, le nombre de 42 jours apparaissant sur le bulletin de salaire du mois de juin 2018, et que le salarié n'avait reçu de la part de l'employeur aucune information à l'issue des périodes au cours desquelles il n'avait pas pu prendre ses congés payés en raison de son arrêt maladie, soit au terme de l'année 2016 et de l'année 2017, ni aucune information sur un rachat ou un report de ses congés ; que la cour d'appel en a déduit que le fait ayant permis au salarié d'exercer son droit était le reçu pour solde de tout compte et non la lettre de licenciement et que le délai de prescription avait commencé à courir à compter du 17 juillet 2018 ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de ses propres constatations que le bulletin de paie du mois de juin 2018 mentionnait déjà le nombre de 42 jours de congés figurant sur le reçu pour solde de tout compte, de sorte que le salarié disposait déjà, au jour du licenciement, de toutes les informations nécessaires pour agir en paiement des jours de congés correspondant à la période d'arrêt maladie, ce d'autant qu'en sa qualité de responsable du service comptabilité depuis 2015, chargé de la « préparation de la paye, de la saisie des écritures de paye », il était parfaitement informé de toutes les questions liées aux congés payés, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

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

Quel est le point de départ du délai de prescription de l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé sous l'empire des dispositions de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en

matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations à ce titre ?

#### **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

L'article L.3245-1 du code du travail dispose :

*« 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. »*

Les indemnités de congé payé et compensatrices de congé payé, cette dernière correspondant à la valorisation des congés payés acquis et non exercés lors de la rupture du contrat de travail, qui ont une nature salariale, se voient appliquer la prescription prévue pour les salaires. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié, qui ne peut plus exercer ses congés en nature, peut poursuivre le paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé. Cette indemnité, qui est rendue exigible par la rupture du contrat de travail, a une nature salariale, de sorte que la prescription applicable est triennale.

La périodicité des congés payés étant distincte de celle du paiement des salaires, notre chambre a considéré que le point de départ du délai de prescription devait être fixé au terme de la période de prise des congés payés :

*« Vu l'article L. 3245-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2013-501 du 14 juin 2013, ensemble les articles L. 3242-1 et L. 3141-22 du code du travail ;*

*Attendu qu'il résulte des textes susvisés que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible, que pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré et que, s'agissant de l'indemnité de congés payés, le point de départ du délai de la prescription doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris;*

*Attendu que l'arrêt énonce que compte tenu de la date de saisine du conseil de prud'hommes intervenue le 24 avril 2006, les demandes de rappels de salaire (congés payés et prime de précarité afférente comprises) formées par le salarié aux titres de la reprise d'ancienneté, du repos compensateur conventionnel, des majorations sur les heures supplémentaires ou complémentaires, du travail de nuit, des heures manquantes et des périodes de carence pour la période antérieure au 24 avril 2001 sont prescrites ;*

*Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher la date à laquelle les créances étaient exigibles, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; » Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 12-17.409, Bull. 2013, V, n° 271.*

La cour de Justice de l'Union européenne a dit pour droit (CJUE, 22 septembre 2022

(C- 120/21 ; LB c/ TO) :

*« L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens que : ils 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. »*

Notre chambre a tiré les conséquences de la jurisprudence de la CJUE, en matière de point de départ du délai de prescription des congés payés :

« Vu les articles L. 143-14, devenu L. 3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, L. 3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, L. 3245-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-501 du 14 juin 2013, 21-V de cette même loi, L. 223-11, devenu L. 3141-22 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 et L. 3141-24 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

11. Selon le premier de ces textes, l'action en paiement du salaire se prescrivait par cinq ans conformément à l'article 2277 du code civil.

12. Selon le deuxième, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrivait par cinq ans conformément à l'article 2244 du code civil.

13. Aux termes du troisième, 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.

14. Selon le quatrième, les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure, soit cinq ans.

15. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congé payé, qui est de nature salariale, doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris (Soc., 14 novembre 2013, n° 12-17.409, Bull. 2013, V, n° 271).

16. Toutefois, le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C 569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16, point 80).

17. La Cour de justice de l'Union européenne juge que la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report ne peut intervenir qu'à la condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit en temps utile. Elle ajoute qu'il ne saurait être admis, sous prétexte de garantir la sécurité juridique, que l'employeur puisse invoquer sa propre défaillance, à savoir avoir omis de mettre le travailleur en mesure d'exercer effectivement son droit au congé annuel payé, pour en tirer bénéfice dans le cadre du recours de ce travailleur au titre de ce même droit, en excipant de la prescription de ce dernier (CJUE 22 septembre 2022, LB c/ TO, C- 120/21, points 45 et 48).

18. Dès lors, la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, **doivent être interprétés en ce sens qu'ils 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 (même arrêt).**

19. Par ailleurs, **la Cour de cassation juge qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombaient légalement** (Soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929, Bull. V, n° 187 ; Soc. 21 septembre 2017, n° 16-18.898, Bull. V, n° 159).

**20. Il y a donc lieu de juger désormais que, lorsque l'employeur oppose la fin de non-recevoir tirée de la prescription, le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit**

**être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.**

21. Pour rejeter la demande en paiement d'indemnité de congé payé pour les périodes de référence 2005-2006 à 2014-2015, l'arrêt retient que l'action en paiement de l'indemnité de congé payé est soumise à la prescription triennale, applicable aux salaires et que, dès lors, la demande en paiement de la salariée n'est recevable que pour partie.

22. En statuant ainsi, **sans constater que l'employeur justifiait avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer à la salariée la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé**, la cour d'appel a violé les textes susvisés. » : Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-11.106, 22-10.529.

L'avis rendu par le Conseil d'Etat lors des séances des 7 et 11 mars 2024 au cours desquelles a été examiné le projet de loi ayant abouti à la loi du 22 avril 2024 énonce:

« 8. Le Conseil d'Etat constate que l'état du droit applicable aux conditions d'acquisition de droits à congés annuels pendant les périodes de suspension du contrat à raison d'un arrêt de travail justifié par une maladie non professionnelle, a connu deux étapes successives depuis le 25 novembre 1996, date de première échéance du délai de transposition de la directive 93/104/CE :

- Du 25 novembre 1996 au 30 novembre 2009, l'obligation de transposer la garantie de disposer d'au moins quatre semaines de congés payés annuels, même en cas d'absence pour maladie, s'imposait à l'Etat. Mais seuls les travailleurs employés par des personnes ayant la qualité d'autorité publique au sens du droit de l'Union européenne étaient susceptibles d'invoquer directement le bénéfice de cette garantie

dans leurs relations avec leur employeur. Pour les relations de travail entre particuliers, seule était susceptible d'être engagée la responsabilité de l'Etat à raison du préjudice pouvant résulter du défaut de transposition ;

- Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2009, tous les travailleurs sont susceptibles d'invoquer, directement à l'égard de leur employeur, un droit à congés payés d'au moins quatre semaines par an, sans que puisse y faire obstacle la circonstance qu'ils ont été, pour quelque motif que ce soit, absents pour maladie au cours de l'année d'acquisition des droits à congés . »

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 a modifié le droit des congés payés et procédé à une mise en conformité du code du travail avec le droit de l'Union.

Le nouvel article L. 3141-5 du code du travail, modifié notamment par l'article 37, I, 2°

b) de cette loi, inclut un 7° selon lequel sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

Par ailleurs, l'article 37, I, 3° de la loi a inséré après cet article un article L. 3141-5-1 qui dispose :

« Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7 de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 . »

Le II de l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 précitée prévoit des dispositions transitoires :

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

Relevons ainsi que la loi du 22 avril 2024 ouvre un délai d'action de deux ans à compter du 24 avril 2024, date de son entrée en vigueur, à peine de forclusion, aux salariés en poste pour solliciter en justice l'octroi de jours de congés acquis après le

1 décembre 2009 (date d'entrée en vigueur du traité de Lisbonne).

Rappelons que la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 a institué un dispositif de perte des

droits à congé payé acquis pour le salarié en arrêt pour maladie pendant la période de

prise n'ayant pas exercé son droit à congé au terme d'un délai de report de quinze mois (C. trav. art. L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2). Cette loi impose néanmoins à l'employeur une obligation d'information constitutive du point de départ du délai de report. L'article L.3141-19-3 du code du travail précise :

*« Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :*

*1 ° Le nombre de jours de congé dont il dispose :*

*2 ° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris »*

Il existe une limite au principe selon lequel le droit à congé payé doit être exercé en

nature. En effet, en cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les

droits à congé payé doivent être payés sous forme d'indemnité compensatrice de congé payé conformément à l'article L.3121-28 du code du travail : Soc., 25 mars 2009, pourvoi n° 07-43.767, Bull. 2009, V, n° 90.

L'article L.3121-28 du code du travail prévoit que :

*« Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des congés 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 du code du travail ».*

C'est également ce que prévoit l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 qui spécifie que « *la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.* »

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié lors de son départ définitif de l'entreprise, avec les autres indemnités éventuellement dues et le dernier salaire. Cette indemnité étant une créance salariale, il ne peut être accordé de délai de paiement (Soc., 14 janvier 1997, n° 94-40.114) et le versement de cette indemnité n'a jamais pour conséquence de prolonger la relation contractuelle d'une durée équivalente au nombre de jours de congés non pris lors de la résiliation du contrat (Soc., 20 février 1986, n° 83-41.049, Bull. n° 32 ; Soc. 19 mai 1988, n° 86-40.409 à 86-40.411, Bull. n° 298).

Comme indiqué précédemment, l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés, étant de même nature que l'indemnité de congé payé, l'action en paiement de cette indemnité est soumise à la prescription triennale de l'article L.3245-1 du code du travail.

Cet article fixe le point de départ du délai de prescription triennale au jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Un salarié peut-il se prévaloir de ce que les indemnités compensatrices de congés payés étant réglées dans le cadre du solde de tout compte, c'est à cette date de la délivrance du solde de tout compte qu'il a eu connaissance des sommes qui lui étaient dues au titre de son droit à congés payés acquis pendant la période de suspension du contrat de travail pour la maladie d'origine non professionnelle ?

La solution adoptée par le législateur avec l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024 est éclairée par l'avis rendu par le Conseil d'Etat à l'issue des séances des 7 et 11 mars 2024, sur la soumission de la créance d'indemnité de congés payés au délai de prescription de l'article L. 3245-1 du code du travail (avis des 7 et 11 mars 2024, n° 408112) :

*« 51. Le Conseil d'Etat rappelle que les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail, qui s'appliquent aux actions en paiement d'indemnité compensatrice de congés payés (Soc., 4 décembre 1996, pourvoi n° 93-46.418, Bull. civ. V, n 416 ; Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 12-17.409, Bull. civ.V, n° 271), disposent que celles-ci se prescrivent 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. L'action en paiement 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.*

***52. 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. »***

Pour la direction générale du travail, le point de départ de la prescription en paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé doit être fixé au jour de la rupture du contrat de travail. Elle indique en effet dans la fiche pratique « congés payés » sur son site internet :

*« Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application de ces dispositions doit être introduite, à peine de forclusion (c'est-à-dire de perte du droit), dans un délai de deux ans à compter du 24 avril 2024, date d'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024. Cette disposition s'applique aux salariés dont le contrat de travail est toujours en cours, dans l'entreprise, au 24 avril 2024. Pour ceux qui, à cette date, ont définitivement quitté leur entreprise, c'est la prescription de trois*

**ans prévue à l'article L. 3245-1 du Code du travail qui s'applique; c'est dans ce délai, qui court à compter de la fin de leur contrat de travail, qu'ils pourront, par exemple, réclamer une indemnité compensatrice de congés payés à leur ancien employeur au titre des dispositions issues de la loi du 22 avril 2024. »**

La référence à la date de la rupture du contrat de travail, lorsque le point de départ de la prescription est le jour où celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer, a déjà été employée par la chambre sociale pour apprécier ce point de départ.

En effet, en matière de repos compensateur, le salarié doit être informé périodiquement de ses droits. Si le salarié n'a pu prendre en nature son repos compensateur en raison du manquement de l'employeur à son obligation d'information, il a droit à une indemnité. Si l'action en paiement d'une telle indemnité relève de la prescription biennale de l'article L. 1471-1 alinéa 1, du code du travail, rappelons que cet article fixe le point de départ de la prescription à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Dans un arrêt du 4 septembre 2024, la chambre sociale a jugé que la prescription de cette action a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et précisé **« au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail. »** :

\* Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-20.976 ( cité par le mémoire ampliatif) :

« Vu les articles L. 1471-1, alinéa 1er, et L. 3245-1 du code du travail :

13. Selon le premier de ces textes, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

14. Aux termes du second, 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.

15. Selon les dispositions de l'article L. 3121-24 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent. L'article D. 3171-11 du code du travail dispose qu'à défaut de précision conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.

16. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de repos compensateur, a droit à des dommages-intérêts (Soc., 21 mai 2002, pourvoi n° 99-45.890, Bull. 2002, V, n° 170), dont le montant comporte à la fois le montant de l'indemnité de repos compensateur et le montant de l'indemnité de congés payés afférents (Soc., 23 octobre 2001, pourvoi n° 99-40.879, Bull. 2001, V, n° 332 ; Soc., 22 février 2006, pourvois n° 03-45.385, 03-45.386, 03-45.387, Bull. 2006, V, n° 83).

17. La Cour de cassation a jugé que les sommes dues en conséquence, qui sont afférentes aux salaires, relevaient de la prescription quinquennale prévue par l'article L. 143-14 du code du travail alors en vigueur (Soc., 16 décembre 2005, pourvoi n° 03-45.482, Bull. 2005, V, n° 368).

18. Toutefois, la loi n° 2013-501 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a instauré de nouveaux délais de prescription prévus aux articles L. 1471-1 et L. 3245-1 du code du travail. En application

de ces textes, la Cour de cassation juge que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 18-23.932, B, pourvoi n° 19-14.543, B, pourvoi n° 20-12.960, 20-12.962, B, pourvoi n° 19-10.161, B).

19. Par ailleurs, la Cour de cassation juge, d'une part, que la prescription d'une action en paiement de dommages-intérêts fondée sur la responsabilité contractuelle de l'employeur ne court qu'à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance (Soc., 18 décembre 1991, pourvoi n° 88-45.083, Bull. 1991, V, n° 598 ; Soc., 26 avril 2006, pourvoi n° 03-47.525, Bull. 2006, V, n° 146) et, d'autre part, que le délai de prescription applicable à l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur non pris ne peut courir qu'à compter du jour où le salarié a eu connaissance de ses droits lorsque l'employeur n'a pas respecté l'obligation de l'informer du nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit par un document annexé au bulletin de salaire (Soc., 6 avril 2011, pourvoi n° 10-30.664 ; Soc., 13 février 2013, pourvoi n° 11-26.901 ; Soc., 8 octobre 2014, pourvoi n° 13-16.840).

**20. Il y a donc lieu de juger désormais que l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information, qui se rattache à l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du code du travail. Lorsque l'employeur n'a pas respecté cette obligation, la prescription a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail.**

21. Pour déclarer irrecevables les demandes en paiement de la salariée au titre des repos compensateurs de remplacement pour la période antérieure au mois de décembre 2014, l'arrêt relève que l'intéressée ne conteste pas avoir reçu mensuellement ses bulletins de salaires et par suite avoir pu constater, le cas échéant, ce qu'elle reproche à son employeur, à savoir l'absence d'informations sur le nombre de repos compensateurs de remplacement auxquels elle pouvait prétendre. Il retient que la salariée ayant introduit son action devant le conseil de prud'hommes le 27 décembre 2017, c'est à juste titre que l'employeur soulève la prescription de son action pour les demandes portant sur les années 2012 à 2014, à l'exception du mois de décembre 2014, puisqu'il n'est pas établi que le bulletin de salaire du mois de décembre 2014 a été communiqué avant le 27 décembre 2014.

22. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que l'employeur n'avait pas informé la salariée de l'ouverture de ses droits à repos compensateur de remplacement, ce dont il résultait que l'intéressée ne pouvait avoir connaissance de la réalisation du dommage résultant de ce manquement avant la rupture de son contrat de travail, le 20 février 2017, la cour d'appel, qui a fait application d'un délai de prescription auquel la demande de dommages-intérêts n'était pas soumise, a violé les textes susvisés. »

Notre chambre a également retenu cette formule s'agissant de l'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié en jugeant que, l'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit, qui a la nature de dommages-intérêts et porte sur l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du code du travail. Elle a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, « **au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail.** »

\* Soc., 25 juin 2025, pourvoi n° 23-19.887 :

« 6. La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'une indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit, qui a la nature de dommages-intérêts et porte sur l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du code du travail. Elle a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail.

7. La cour d'appel a relevé que le salarié sollicitait le paiement de rappels de salaire pour des heures supplémentaires fondés sur la nullité de la convention de forfait en jours ainsi qu'une indemnité pour non-respect par l'employeur des droits au repos compensateur obligatoire. Elle a constaté que le salarié avait été licencié le 18 novembre 2013 et que ce dernier avait saisi la juridiction prud'homale le 18 février 2016.

8. Il en résulte que la demande du salarié en paiement d'une indemnité pour non-respect des droits au repos compensateur obligatoire, qui s'analyse en une demande d'indemnité pour la contrepartie obligatoire en repos non prise en raison du manquement de l'employeur à son obligation d'information, formée plus de deux ans après le 18 novembre 2013, était prescrite.

9. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, la décision déferée se trouve sur ce chef de demande, légalement justifiée. »

Par ailleurs notre chambre a jugé qu'en cas de manquement de l'employeur à son obligation de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement ses droits à congé payé, ceux-ci sont soit reportés en cas de poursuite de la relation de travail, soit convertis en indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail :

\* Soc., 11 mars 2025, pourvoi n° 23-16.415 :

« 4. Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

**5. En cas de manquement de l'employeur à son obligation, les droits à congé payé du salarié sont soit reportés en cas de poursuite de la relation de travail, soit convertis en indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail . Il en découle qu'un tel manquement n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct qui en résulterait.**

6. C'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel a estimé que le salarié ne démontrait pas l'existence d'un préjudice résultant du défaut de prise de congés payés en 2016 et que sa demande en paiement de dommages-intérêts devait être rejetée.

7. Le moyen n'est donc pas fondé. »

Enfin, l'article L.1234-20 du code du travail dispose:

« Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

Il résulte de l'article L. 1234-20 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, d'une part, que l'employeur a l'obligation de faire l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail et d'autre part, que le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux (Soc. 18 déc. 2013, n° 12-24.985).

**Au cas d'espèce**, le mémoire ampliatif sollicite une cassation sans renvoi et de juger que la demande du salarié en paiement de congés payés acquis durant son arrêt maladie du 13

février 2016 au 9 juillet 2018 est prescrite.

Par son mémoire en défense, le salarié soulève l'irrecevabilité de la première branche du moyen. Il soutient qu'elle est irrecevable en raison de son incompatibilité avec les conclusions présentées par l'employeur devant la cour d'appel, en ce qu'il s'est borné à soutenir que « M. [L] ayant saisi le conseil de prud'hommes le 12 juillet 2021, il ne peut réclamer quoique ce soit concernant la période précédant le 11 juillet 2018 », sans discuter ni même identifier un point de départ du délai de prescription et qu'à tout le moins, la critique est nouvelle et, à ce titre également, irrecevable.

Le salarié soulève les mêmes moyens d'irrecevabilité s'agissant de la seconde branche du moyen.

Par ses conclusions en appel, l'employeur qui demandait, à titre principal, la confirmation du jugement en ce qu'il a jugé la demande prescrite, soutenait que :

*« M. [L] ayant saisi le Conseil de Prud'hommes le 12 juillet 2021, il ne peut réclamer quoique ce soit concernant la période précédant le 11 juillet 2018.*

*Or la demande de Monsieur [L] porte sur la période 13 février 2016 au 9 juillet 2018.*

*En conséquence, la Cour confirmera la prescription.*

*Pour tenter d'échapper à la prescription, les conclusions de l'appelant mentionnent :*

*« Monsieur [L] n'a donc eu connaissance des sommes qui lui étaient versées au titre de ses congés qu'à la date du 17 juillet 2018. »*

*Un tel argument ne résiste pas à l'examen de la situation.*

*. Sur la parfaite connaissance par Monsieur [L] des congés payés acquis : les fonctions de Monsieur [L] au sein de l'étude*

*Il convient de préciser à la Cour que Monsieur [L] n'est pas un salarié ignorant des problèmes de salaire et en particulier des congés payés.*

*En effet il est titulaire du DECF, se targuant d'une expérience significative en qualité de responsable comptabilité.*

*Au sein de l'étude SCP Médard Berton Guedj Elaidouni, il est responsable du service*

*comptabilité depuis 2015, et, à ce titre, chargé de la « préparation de la paye, de la saisie des écritures de paye .... »*

*(Pièces n° 1 présentation par Monsieur [L])*

*Il était donc parfaitement au fait de toutes les questions de congés payés.*

*. Sur la parfaite connaissance par Monsieur [L] des congés payés acquis :*

*l'information mensuelle sur les bulletins de paye*

*Monsieur [L] a reçu tout au long de sa maladie non professionnelle mensuellement et régulièrement ses bulletins de salaire, qu'il a d'ailleurs produits dans toutes les procédures.*

*Comme tous les bulletins de paye, les bulletins de l'étude concernant Monsieur [L] mentionnent tous les mois les congés payés acquis dans le mois, les congés payés pris, ainsi que le total des congés.*

*(C. trav., art. R. 3243-1) (Pièces n° 2 à 4 : bulletins de salaire)*

*L'information a donc été donnée mensuellement à Monsieur [L].*

*Il ne peut prétendre qu'il a découvert sa situation plusieurs années plus tard.*

*L'application de la règle édictée par le code du travail est simple : Monsieur [L] a saisi le Conseil de prud'hommes le 12 juillet 2021. Les demandes de Monsieur [L] qui portent sur la période du 13 février 2016 au 9 juillet 2018 sont donc indéniablement prescrites.*

*Enfin, et en tout état de cause, il n'échappera pas à la Cour la particulière mauvaise foi de Monsieur [L] : en effet, alors qu'il prétend que la prescription court à compter de la remise du solde de tout compte, soit le 17 juillet 2018, et qu'il a saisi le conseil de prud'hommes le 12 juillet 2021, Monsieur [L] formule des demandes de rappel de congés payés à compter du 13 février 2016. Ainsi, Monsieur [L] n'applique pas une prescription triennale, et remonte près de 5 ans et demi avant la date de saisine du Conseil de prud'hommes.*

*La Cour confirmera le jugement en déclarant les demandes de Monsieur [L] prescrites. »*

Pour le cas où la chambre considérerait le moyen recevable, il lui appartiendrait de se prononcer sur les mérites du pourvoi au vu de l'ensemble des éléments susvisés.

**En application de l'article 1015 du code de procédure civile, dans l'hypothèse d'une cassation de l'arrêt, il pourrait être envisagé de statuer au fond sur la recevabilité de l'action du salarié en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés au regard des dispositions de l'article L.3245-1 du code du travail.**

**Le présent rapport, qui vaut avis 1015 du code de procédure civile en ce qui concerne la possibilité pour la chambre, si elle accueillait le moyen, de casser sans renvoi et de statuer au fond en application de l'article L.411-3 alinéa 2 du code de l'organisation judiciaire et de l'article 627 du code de procédure, est susceptible de faire l'objet d'observations de la part des avocats constitués dans ce dossier, dans le délai d'un mois à compter de sa mise en ligne.**