



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° H2514826		SO	
Décision attaquée : 17 mars 2025 du conseil de prud'hommes de Nevers			
l'union départementale des associations familiales de l'Orne C/ l'institut national de sécurité routière et de recherches			
rapporteur : Alice.Laplume			RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR

Identification du ou des points de droit à juger	indemnité compensatrice de congés payés et prescription
Appréciation de la question posée	☒ question nouvelle importante
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation de section

1 - Rappel des faits et de la procédure

Le 5 juillet 2010, Mme [T] a été engagée en qualité de chargée d'études par le groupe d'intérêt public l'Institut national sécurité routière et recherches.

Elle a été en arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle à plusieurs reprises au cours de l'exécution du contrat de travail.

Elle a été licenciée le 18 juin 2021.

Le 17 juin 2024, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Par jugement du 17 mars 2025, le conseil de prud'hommes de Nevers a condamné l'employeur à payer une somme à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour la période du 18 juin 2018 au 18 juin 2021 mais débouté la salariée de sa demande à ce titre pour la période antérieure au 31 mai 2018.

C'est la décision attaquée par un pourvoi de la salariée.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° H2514826 Du 12 mai 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 12 septembre 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros). ☒ Signification à une partie non constituée : l'employeur n'a pas constitué avocat ; le mémoire ampliatif lui a été signifié le 24 septembre 2025 selon les modalités suivantes : domicile .

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

2 - Exposé du moyen

La salariée fait grief au jugement de la débouter de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés couvrant la période antérieure au 31 mai 2018, alors « que selon l'article L. 3141-5 du code du travail, dans sa rédaction issue 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, dite loi DDADUE 2, « Sont considérées comme

périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : (...) 7° 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 » ; qu'il résulte de l'article L. 3141-5-1 du code du travail, crée par la loi précitée du 22 avril 2024, que « Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 31413, 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 » ; que l'article 37-II de la loi précitée du 22 avril 2024 indique que « 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 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. » ; qu'au cas présent, il ressort des constatations du jugement que la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 18 juin 2021, soit dans le délai de prescription triennale institué par l'article L. 3245-1 du code du travail, à compter de la rupture du contrat de travail de sorte que son action en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés acquises auprès de son ancien employeur était parfaitement recevable ; que pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés couvrant la période antérieure au 31 mai 2018, le jugement retient que « L'action engagée par la demanderesse reste soumise à l'application de l'article L. 3245-1 du code du travail qui a commencé à courir à la rupture de son contrat de travail soit le 18 juin 2021, Mme [T] peut ainsi agir dans le délai de trois ans à compter de la rupture de son contrat de travail. En conséquence, Mme [T] ne peut se prévaloir de la loi d'avril 2024 pour agir à ce titre ; la période antérieure à juin 2018 est prescrite en application des règles de prescription des créances salariales. Mme [T], licenciée le 18 juin 2021, bénéficie de ce fait d'un délai de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices par son ancien employeur au titre d'arrêts maladie. » ; qu'en se déterminant ainsi, cependant que les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail limitant la demande de paiement d'une créance salariale aux trois années précédant la rupture du contrat de travail ont été expressément écartées par le législateur en matière d'indemnités compensatrices de congés payés, lequel a expressément prévu la possibilité pour le salarié de solliciter rétroactivement un rappel d'indemnités compensatrices de congés payés pour la période comprise entre le 1er décembre 2009 et la date d'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024, de sorte que Mme [T] était fondée à solliciter le paiement de ses indemnités compensatrices de congés payés pour la période allant du mois de juin 2011 au 31 mai 2018, le conseil de prud'hommes a violé, par refus d'application, l'article 37-II de la loi du 22 avril 2024. »

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

Prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4 - 1. L'acquisition du droit à congé payé

Le droit au congé annuel payé qui, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, revêt une importance particulière, est expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, lequel prévoit :

« Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congé payé ».

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, dispose :

« Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationale.

La période minimale de congé annuel payé ne peut pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ».

Par deux arrêts rendus le 6 novembre 2018 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV contre Tetsuji Shimizu , C-684/16 et Stadt Wuppertal v Maria Elisabeth Bauer and Volker Willmeroth v Martina Broßonn , C-569/16 et C-570/16) , la Cour de justice de l'Union européenne a jugé qu'en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive de 2003 et l'article 31 § 2 de la Charte, la juridiction nationale devait laisser ladite réglementation nationale inappliquée. Elle a ainsi consacré l'effet direct de la Charte dans un litige entre particuliers.

En droit interne, l'article L. 3141-1 du code du travail rappelle que *« tout salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur ».*

L'article L. 3141-3 du code du travail expose que *« le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur »* et que *« la durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables ».*

En application des articles L. 3141-11 et R. 3141-4 du code du travail, à défaut de stipulations conventionnelles, la période prise en compte pour l'acquisition des congés, ou période de référence, est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

S'agissant plus particulièrement des périodes à prendre en compte pour la détermination de la durée du congé, l'ancien article L. 3141-5 du code du travail n'assimilait pas à une période de travail effectif celle pendant laquelle l'exécution du contrat de travail était suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel et n'assimilait à une période de travail effectif la période pendant laquelle un salarié étant en situation d'arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle que dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Le défaut de conformité de cette disposition du droit français en matière de congés payés est apparu au regard des arrêts rendus par la Cour de justice de l'Union européenne.

Dans un arrêt rendu le 20 janvier 2009 (Gerhard Schultz-Hoff v Deutsche Rentenversicherung Bund et Stringer e.a., C-350/06 et C-520/06), la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que l'article 7 de la directive 2003/88/CE n'opérait aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de la dite période. La CJUE a ajouté que, s'agissant de travailleurs en congé de maladie, le droit au congé annuel payé ne pouvait être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence.

Compte tenu de cette jurisprudence, la Cour de cassation a saisi la juridiction européenne d'une question préjudicielle (Soc., 2 juin 2010, n° [08-44.834](#)). Et, par arrêt du 24 janvier 2012 ([D] [N] contre Centre informatique du Centre Ouest Atlantique et Préfet de la région Centre , C-282/10), la Cour de justice de l'Union européenne a confirmé que le salarié malade ne pouvait être privé du droit à congé payé et indiqué qu'il incombait à la juridiction nationale de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant de garantir le plein effectivité de l'article 7 de la directive de 2003 et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci .

Mettant en oeuvre les interprétations par la CJUE de l'article 7 de la directive de 2003 et de l'article 31 § 2 de la Charte ayant acquis force obligatoire le 1^{er} décembre 2009, la Cour de cassation a, conformément aux directives données par la juridiction européenne dans ses arrêts Max Planck et Stadt Wuppertal, décidé par deux arrêts publiés du 13 septembre 2023 :

- « d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail » (n° 22 17.340 , 22-17.341 et 22-17.342),

- « d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail » (n° [22-17.638](#)).

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°, a) et b) de cette loi, prévoit désormais que « sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

(...)

5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

(...)

7° 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 ».

L'article L. 3141-5-1 du même code, créé par cette loi, dispose que :

« 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 ».

4-2. Exercice du droit à congé payé

Le congé payé doit être exercé en nature, le droit à congé payé ne pouvant être monétisé (Soc., 25 septembre 2013, n° [12-10.037](#) , Bull. n° 213). C'est une exigence résultant également de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 qui dispose que « *La période minimale de congé annuel payé ne peut pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* ».

Ce principe trouve sa limite en cas de rupture du contrat de travail. En effet, l'article L. 3141-28 alinéa 1^{er} 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 ».

Cette indemnité est de même nature que l'indemnité de congé payé, laquelle est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail, aux termes duquel « *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* ».

Le salarié en arrêt de travail pour maladie a droit à un report de la prise de ses congés (Soc., 27 septembre 2007, pourvoi n° [05-42.293](#) , Bull. n° 14 ; Soc., 24 février 2009, n° [07-44.488](#) , Bull. n° 49 : en cas d'accident ou maladie professionnelle) ou en cas de rupture du contrat de travail, être indemnisé au titre de l'article L. 3121-26 du code du travail (Soc., 25 mars 2009, n° [07-43.767](#) , Bull. n° 90 ; Soc., 17 novembre 2011, n° [10-13.435](#)).

Les droits reportés et acquis ont la même nature (Soc., 8 juillet 2020, n° [18-21.681](#) , publié) .

Ce report fait échec à la prescription :

Soc., 10 octobre 2018, n° [17-23.650](#)

Vu l'article L. 3141-1 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause, interprété à la lumière de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, modifiée par la directive 2003/34/CE du 22 juin 2000 et remplacée, à compter du 2 août 2004, par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, ensemble L. 3141-26 et D. 3141-7 du code du travail, en leur rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour dire prescrite la demande de la salariée tendant au paiement d'une somme au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés acquis en novembre 2004, l'arrêt retient que sur le bulletin de salaire de janvier 2005 apparaît un solde de congés payés de 13,66 jours, que le paiement des jours de congés réclamés concerne l'année 2004 et notamment la période précédant l'arrêt de travail de novembre 2004, et ce même si ce solde est resté inscrit sur les bulletins de salaire postérieurement, et qu'au moment de la saisine du conseil de prud'hommes le 18 mars 2011, la demande en paiement était prescrite ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive susvisée, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison

d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 3141-26 du code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

En l'absence de dispositions en droit interne limitant le cumul de droit à congés payés acquis pendant un arrêt maladie, les droits à congé sont reportés de manière illimitée (Soc., 22 juin 2016, n° [15-20.111](#) , Bull. n° 138 ; Soc., 21 septembre 2017, n° [16-24.022](#) , Bull. n° 144 ; Soc., 15 septembre 2021, n° [20-16.010](#) , publié).

Cependant, saisie par une question préjudicielle posée par une juridiction allemande, dans une affaire où le congé payé devait être octroyé et pris la même année et devait être reporté, s'il ne pouvait être pris, dans un délai de quinze mois, à défaut de quoi, il était perdu, la Cour de justice de l'Union européenne a admis, dans un arrêt du 22 novembre 2011 (KHS AG v Winfried Schulte ; C-214/10), la possibilité de prévoir la perte de droits à congés, lorsque du fait de la durée écoulée, et de leur cumul éventuel, les congés payés perdent leur objet, mais tout en encadrant strictement les conditions de cette perte .

En effet, il appartient à l'employeur d'assurer l'effectivité du droit à congés payés.

Ainsi, la chambre sociale a jugé que « *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* » (Soc. 13 juin 2012, n° [11-10.929](#) , Bull. n° 187 ; Soc., 21 septembre 2017, n° [16-18.898](#) , Bull. n° 159) .

C'est également ce qu'a jugé la Cour de justice de l'Union européenne dans l'arrêt Max Planck du 6 novembre 2018 précité, selon lequel l'employeur est notamment tenu 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, et 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 .

Et cette formule a été reprise par la chambre sociale dans un arrêt rendu le 22 septembre 2021 (n° [19-17.046](#) , publié) : « *Il appartient à l'employeur relevant d'une caisse de congés payés, en application des articles L. 3141-12, L. 3141-14 et L. 3141-30 du code du travail, interprétés à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88, de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité de bénéficier effectivement de son droit à congé auprès de la caisse de congés payés, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. Seule l'exécution de cette obligation entraîne la substitution de l'employeur par la caisse pour le paiement de l'indemnité de congés payés* ».

Ce n'est que si l'employeur a rempli ses obligations d'information et d'incitation que les congés payés non exercés par le salarié au terme de la période de prise pourront être regardés comme perdus (CJUE, 6 novembre 2018, Sebastian W. Kreuziger v Land Berlin , C-619/16) .

Dans une hypothèse où la perte des droits à congé payé reportés était organisé par les statuts de la SNCF, la Cour de cassation a récemment jugé que lorsque le délai de report

des congés payés coïncide avec une période de travail, l'employeur ne peut invoquer l'extinction des droits à congé payé au terme de ce délai qu'à la condition de justifier avoir accompli, en temps utile, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé (Soc., 13 novembre 2025, n° [24-14.084](#), publié).

Notons que dans une affaire concernant les dispositions limitant à quinze mois le report des congés payés des fonctionnaires territoriaux, le Conseil d'Etat a jugé que commet une erreur de droit la cour d'appel qui retient que la limitation à quinze mois de la période de report ne s'imposait qu'aux demandes de report de jours de congés annuels non pris, mais non aux demandes tendant à leur indemnisation du fait de la fin de la relation de travail (CE, 4 avril 2025, n° 487840).

Enfin, soulignons que la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 prévoit désormais désormais un dispositif de perte des droits à congé payés acquis et non exercés, en raison de l'arrêt de travail pour maladie, au terme d'un délai de report de quinze mois (C. trav. art. L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2).

S'agissant de droits à congé acquis antérieurement à la suspension du contrat de travail pour maladie et dont la période d'exécution expire à un moment où le salarié est encore en arrêt de maladie, l'article L. 3141-19-1 du code du travail dispose :

« Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.

Cette période débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3 ».

S'agissant des congés payés acquis par le salarié pendant son arrêt pour maladie, l'article L. 3141-19-2 du code du travail indique :

« Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3 ».

L'article L. 3141-19-3 du code du travail précise, quant à lui :

« 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 ».

Et l'article 37 II de la loi du 22 avril 2024 indique également que « 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 ».