



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° S2515456		SO	
Décision attaquée : 28 mars 2025 du conseil de prud'hommes de Paris			

M. [D] [L] C/ l'association ADIE	
rapporteur : Alexandre David	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	Point de départ du délai de prescription de la demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations en matière de congés payés.
Appréciation de la question posée	☐ question complexe ☒ question nouvelle importante ☐ question transversale à plusieurs chambres ☐ question sériele
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☐ formation restreinte ☒ formation de section
Audiencement accéléré	☒ Possibilité de fixation de l'affaire au rôle d'une audience thématique

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [L] a été engagé en qualité de coordinateur back office par l'Association pour le droit à l'initiative économique le 8 octobre 2009.

Le salarié a été en arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 1^{er} août au 3 septembre 2018.

A la suite d'une rupture conventionnelle, le contrat de travail a été rompu à effet du 3 septembre 2018.

Estimant ne pas avoir été rempli de ses droits à congé payé, le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 27 mars 2024.

Par jugement du 28 mars 2025, le conseil de prud'hommes de Paris a déclaré les demandes de M. [L] prescrites et l'a condamné aux dépens. Il a débouté l'association ADIE de sa demande formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

C'est la décision attaquée par un pourvoi de **M. [L] formé le 28 mai 2025.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° S2515456 du 28 mai 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 29 septembre 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros).
Mémoire en défense	- Mémoire en défense de l'association ADIE : déposé le 1 ^{er} décembre 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros).

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

2 - Exposé du moyen

2.1 - Moyen unique

M. [L] fait grief au jugement de déclarer ses demandes prescrites, alors :

« 1/ que la prescription triennale prévue à l'article L. 3245-1 du code du travail s'applique aux actions en paiement de salaires ou d'éléments de rémunération, notamment à l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés non pris ; que ce délai de prescription ne peut commencer à courir qu'à compter du jour où le salarié est en mesure d'exercer son droit ; qu'en l'espèce, M. [L] ne bénéficiait d'aucun droit à congés payés au titre de la période d'arrêt maladie non professionnelle avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, laquelle a institué ce droit au 7° de l'article L. 3141-5 du code du travail, de façon rétroactive jusqu'au 1^{er} décembre 2009 en vertu de l'article 37-II de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 ; qu'en jugeant néanmoins l'action prescrite au 3 septembre 2021, soit avant même que soit né le droit de M. [L] à congés payés au titre de sa période d'arrêt maladie non professionnelle, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 3245-1 du code du travail ;

2/ qu'à supposer même que l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés de M. [L] ait relevé du délai butoir de deux ans prévu au dernier alinéa du II de l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, ce délai ne court qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit le 24 avril 2024 ; qu'en jugeant l'action prescrite au 3 septembre 2021, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 3245-1 du code du travail. »

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

A titre liminaire, il convient de relever que le jugement attaqué est qualifié comme étant rendu en premier ressort.

Aux termes de l'article 625 du code de procédure civile, le pourvoi en cassation n'est ouvert qu'à l'encontre des jugements rendus en dernier ressort.

En application des articles R.1462-1 et D.1462-3 du code du travail, dans leur rédaction issue du décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes, le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :

1° lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence de 5 000 euros ;

2° lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

Dans l'ouvrage « Droit et pratique de la cassation en matière civile » (n° 195, p. 45 et 46), il est rappelé qu'aux termes de l'article 536, alinéa 1^{er}, du code de procédure civile « la qualification inexacte d'un jugement par les juges qui l'ont rendu est sans effet sur le droit d'exercer un recours ». Dès lors, le pourvoi en cassation peut être recevable contre un jugement qualifié à tort en premier ressort, de même qu'à l'inverse il peut être irrecevable s'il est dirigé contre un jugement qualifié, également à tort, d'en dernier ressort.

Il résulte tant des conclusions du salarié, produites à l'appui du mémoire ampliatif, que des énonciations du jugement, lequel relève qu'à l'audience les parties ont déposé leurs conclusions, que le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de demandes tendant notamment à la condamnation de l'employeur d'une demande en paiement d'une indemnité de congés payés de 199,42 euros, outre la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il apparaît donc que, nonobstant la qualification erronée du jugement, **le pourvoi est recevable.**

4.1. - Dispositions du droit de l'Union européenne et jurisprudence de la CJUE

L'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne énonce :

« 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 congés payés. »

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 :

« 1. 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 nationales.

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

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, le droit au congé annuel payé poursuit un double objectif : assurer au travailleur un droit au repos et lui donner la possibilité de disposer d'une période de détente et de loisirs. Ce droit a un double volet : droit à une période de repos et droit à l'obtention d'une indemnité.

CJUE, Grande chambre, 6 novembre 2018, Bauer, C-569/16 EU:C:2018:871 :

« 38. À cet égard, il importe de rappeler, d'emblée, que, aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 15 et jurisprudence citée). De même, et dans le souci de garantir le respect de ce droit fondamental consacré par le droit de l'Union, l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 22 et jurisprudence citée).

39. Il est de jurisprudence constante que le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe essentiel du droit social de l'Union, ce droit comportant également le droit à l'obtention d'un paiement. En effet, l'expression « congé annuel payé », notamment utilisée par le législateur de l'Union à l'article 7 de la directive 2003/88, signifie que, pour la durée du congé annuel au sens de celui-ci, la rémunération du travailleur doit

être maintenue. En d'autres termes, ce dernier doit continuer à percevoir la rémunération ordinaire au cours de cette période de repos et de détente (arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, points 20 et 21 ainsi que jurisprudence citée).

40. Le paiement du congé prescrit à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 vise à permettre au travailleur de prendre effectivement le congé auquel il a droit (arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 49).

41. Selon une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel, consacré à l'article 7 de la directive 2003/88, vise en effet à permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et de disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 34 et jurisprudence citée).

42. Ainsi, en prévoyant que la période minimale de congé annuel payé ne puisse pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 vise notamment à assurer que le travailleur puisse bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (voir, en ce sens, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 60 et jurisprudence citée).

43. Lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé auquel le travailleur avait droit n'est plus possible. C'est afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière pour les jours de congé annuel non pris (voir, en ce sens, arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 56 ; du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 17, ainsi que du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 27).

44. Cette disposition ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels payés auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 23). »

Acquisition de jours de congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, l'acquisition de droit à congé payé n'est pas subordonnée à l'accomplissement d'un travail effectif par le salarié. Il en résulte que le salarié en arrêt maladie acquiert des jours de congé payé.

CJCE (grande chambre), 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06, EU:C:2009:18 :

« 40 En outre, s'agissant de ce dernier droit [droit au congé annuel payé], la directive 2003/88 n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, de courte ou de longue durée, pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période.

41 Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 elle-même à tous les travailleurs (arrêt BECTU, précité, points 52 et 53) ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État. »

CJUE, 21 juin 2012, Anged, C-78/11, EU:C:2012:372 :

« 19 Il est constant, en outre, que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail (voir arrêt du 10 septembre 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Rec. p. I-8405, point 21).

20 Ainsi, la Cour a déjà jugé qu'il découle notamment de la finalité du droit au congé annuel payé qu'un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie (voir arrêt Vicente Pereda, précité, point 22).

21 Il découle de la jurisprudence susmentionnée, qui concerne un travailleur en situation d'incapacité de travail avant le début d'une période de congé annuel payé, que le moment où est survenue ladite incapacité est dépourvu de pertinence. Par conséquent, le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue.

22 Il serait, en effet, aléatoire et contraire à la finalité du droit au congé annuel payé, précisée au point 19 du présent arrêt, d'accorder ledit droit au travailleur uniquement à la condition que ce dernier soit déjà en situation d'incapacité de travail lorsque la période de congé annuel payé a débuté. »

Obligations de l'employeur

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il s'est assuré de ce que le salarié a été effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit.

CJUE, Grande chambre, 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872 :

« 52. À cet effet, et ainsi que M. l'avocat général l'a également relevé aux points 43 à 45 de ses conclusions, l'employeur est notamment 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, ou, encore, à la fin de la relation de travail lorsque cette dernière intervient au cours d'une telle période.

53. En outre, la charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur (voir, par analogie, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 68). 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, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit auxdits congés, 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.

54. En revanche, si ledit employeur est à même de rapporter la preuve lui incombant à cet égard, de telle sorte qu'il apparaîtrait que c'est délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, que le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélatrice d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris. »

Extinction du droit à congé payé

Le droit à congé payé ne peut s'éteindre que si l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer ce droit.

CJUE (première chambre), 22 septembre 2022, Fraport, C-518/20 et C-727/20, EU:C:2022:707, question préjudicielle posée dans un litige dans lequel un salarié, déclaré en invalidité totale depuis le 1^{er} décembre 2014, réclame à son employeur 34 jours de congé annuel payé au titre de l'année 2014 :

« 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 application de laquelle le droit au congé annuel payé d'un travailleur acquis au titre d'une période de référence au cours de laquelle ce travailleur a effectivement travaillé avant de se trouver en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail en raison d'une maladie qui perdure depuis lors peut s'éteindre, que ce soit au terme d'une période de report autorisée par le droit national ou bien ultérieurement, alors que l'employeur n'a pas, en temps utile, mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit. »

La Cour de justice explicite comme suit cette solution :

CJUE, 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914 :

« 63 Il découle de ce qui précède que, contrairement à une situation de cumul de droits au congé annuel payé d'un travailleur empêché de prendre lesdits congés pour raison de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences.

64 Troisièmement, dans de telles circonstances, en l'absence de toute disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle, prévoyant une limitation du report des congés en conformité avec les exigences du droit de l'Union (voir, en ce sens, les arrêts du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 et du 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), le régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail, prévu par ladite directive 2003/88, ne saurait recevoir d'interprétation restrictive. En effet, admettre, dans ces conditions, une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif même de ladite directive visant le respect de la santé du travailleur. »

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne opère ainsi une distinction qui a une incidence importante sur la possibilité pour les Etats membres de prévoir l'extinction du droit à congés payés. Le droit de l'Union ne s'oppose pas à une extinction du droit à congé payé au-delà d'une certaine période lorsqu'en raison d'un arrêt maladie continu sur plusieurs périodes de référence, l'employeur est dans l'impossibilité matérielle de mettre le salarié en mesure d'exercer ce droit. En revanche, dans le cas contraire, lorsqu'après un arrêt maladie le salarié a repris son activité sur la période de référence, le droit à congé ne peut s'éteindre que si l'employeur a mis en mesure le salarié d'exercer ce droit.

4.2. - Dispositions de droit interne et jurisprudence de la Cour de cassation

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^{er} 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. »

L'article 37 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 a modifié le code du travail, en prévoyant notamment l'acquisition par le salarié de congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie et en organisant les conditions de report des congés qu'un salarié est dans l'impossibilité de prendre pour cause de maladie ou d'accident.

Article L. 3141-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de cette loi :

« Sont considérées 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 ; [...] »

Article L. 3141-5-1 du code du travail :

« 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^{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. »

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. »

Sur son site Internet, le ministère du travail analyse comme suit les nouvelles dispositions :

<https://travail-emploi.gouv.fr/les-conges-payes> :

« 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.** »

Le professeur Icard analyse comme suit, s'agissant de la prescription, les dispositions de la loi du 22 avril 2024.

Julien Icard - « Forclusion et prescription : droit d'agir et étendue de la créance en matière de congés payés » (Droit social juillet -août 2024, p. 602 ¹)

« II. - Congés payés et étendue de la créance

8. Éviction de la limite triennale.

Une seconde question vient immédiatement à l'esprit s'agissant de créances de congés payés : quelle est l'étendue de la créance qu'un salarié peut réclamer ? Classiquement, en matière salariale, l'article L. 3245-1 du code du travail limite aux trois dernières années - calcul à rebours - à compter soit du fait déclencheur de prescription pour les contrats en cours, soit, lorsque le contrat est rompu, à compter de la rupture du contrat. Toutefois, ce versant de l'article L. 3245-1 n'est pas a priori applicable dans le contentieux. En effet, le législateur a rendu possible la réclamation rétroactive de jours de congé sur une période très étendue, conformément d'ailleurs à la logique des arrêts du 13 septembre : les salariés concernés peuvent réclamer des rappels de jours de congé sans que la " prescription de la créance " puisse leur être opposée. La période sur laquelle les nouvelles dispositions s'appliquent rétroactivement court en effet " du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la [...] loi ". La question est évidemment centrale pour les droits nés antérieurement à la loi du 22 avril 2024. Il convient cependant de s'arrêter quelques instants sur les droits qui naîtront postérieurement à cette loi. [...]

10. Droits nés antérieurement à la loi du 22 avril. Pour les droits nés antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, il a été précédemment mentionné qu'entrent dans le champ de la forclusion uniquement les créances de jours de congé mais pas a priori les créances d'indemnité compensatrice de congés payés. En d'autres termes, pour l'exercice du droit d'agir, la loi distingue explicitement les créances de jours de congé pour les contrats en cours et les créances indemnitaires pour les contrats rompus. Cependant, ni l'exposé des motifs de la loi du 22 avril 2024, ni le Conseil d'État n'évoque l'étendue de la créance. Il s'évince de ce silence qu'il n'y a pas lieu de distinguer entre les salariés selon la rupture ou non de leur contrat de travail. Notons d'ailleurs que les solutions du 13 septembre dernier ont été rendues à propos de contrats rompus. La logique des arrêts du 13 septembre consiste à considérer qu'on ne peut opposer aux salariés ni la prescription applicable à l'action en justice, ni la limite relative à l'étendue de la créance, dès lors que l'employeur ne justifie pas avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. Sauf exception, l'employeur ne sera pas en mesure de justifier pour le passé de telles diligences, de sorte que la créance ne sera pas atteinte par la " prescription ". Cependant, rien dans les arrêts du 13 septembre 2023 n'était précisé concernant l'étendue de la créance. Appliquant la jurisprudence européenne LB c/ TO, la Cour de cassation a cependant cassé un arrêt d'appel ayant rejeté

des demandes en paiement de créances nées sur des périodes de référence de 2005-2006 à 2014-2015. Une telle solution n'impliquait pas pour autant que la chambre sociale estimât que ces créances fort anciennes puissent être nécessairement sollicitées. Dans les jours et semaines qui ont suivi les arrêts du 13 septembre, le débat relatif à l'étendue de la créance a fait rage, débat qui trouve un certain écho dans la loi. [...]. »

Selon le professeur Pagnerre, l'article L. 3245-1 du code du travail encadre comme suit la prescription de l'action en paiement des congés payés non pris et son point de départ.

Yannick Pagnerre- « Prescription des congés payés non pris dans le méandre de l'article L. 3245-1 du Code du travail » - La Semaine Juridique Social n° 4, 30 janvier 2024, 1029 ²:

« 9. - Imprescriptibilité ?. - Les diligences d'un employeur sont l'obligation : 1°) de porter à la connaissance des salariés la période de prise de congés payés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période (C. trav., art. D. 3141-5) ; 2°) de communiquer, par tout moyen, à chaque salarié 1 mois avant son départ, l'ordre des départs en congé (C. trav., art. D. 3141-6) ; 3°) de faire apparaître, sur le bulletin de paie, les dates de congés et le montant de l'indemnité compensatrice (C. trav., art. R. 3243-1). La CJUE impose aussi une obligation « d'incitation » dont les incidences pratiques restent à identifier. En l'espèce, la cour d'appel avait rejeté partiellement, dans le cadre d'un contentieux en requalification d'un contrat de prestation de services en contrat de travail, la demande en paiement d'indemnité de congé payé pour les périodes de référence 2005-2006 à 2014-2015 au motif que l'action en paiement de l'indemnité de congé payé est soumise à la prescription triennale, applicable aux salaires. Or, surtout dans une hypothèse de requalification, l'employeur ne peut pas justifier avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

Commentant cet arrêt, le conseiller Huglo a précisé que « les salariés pourraient revendiquer des congés au titre des arrêts maladie depuis le 1^{er} décembre 2009, date d'entrée en vigueur du traité de Lisbonne qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dont l'article 31, § 2 a un effet direct et, après 2029, le délai butoir de 20 ans sera applicab le » [Lefebvre-Dalloz, La quotidienne sociale, 20 nov. 2023 : <https://www.efl.fr/actualite/conges-payes-acquis-pendant-maladie>]. Si l'on comprend que la prescript ion de l'action n'est pas atteinte en raison d'un défaut d'information, on est surpris de l'affirmation selon laquelle le salarié aurait la faculté de revendiquer des congés depuis le 1^{er} décembre 2009 dès lors que l'article L. 3245-1 du Code du travail prévoit un second délai de 3 ans limitant l'assiette de la demande. [...]

11. - Lettre du texte. - Désormais, « la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour [le jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître] ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ». Il en résulte que, « contrairement à sa version antérieure, la version actuelle de l'article, issue de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, comporte une prescription de l'action – alinéa 1 – ainsi qu'une prescription de la créance - alinéa 2 ». Selon un auteur, « malgré sa rédaction (obscur), l'article L. 3245-1 distingue nettement le délai de prescription de la portée de la demande. Cette interprétation littérale n'est pas contraire à l'esprit du texte qui poursuivait, plus que la garantie de la sécurité juridique, un objectif de réduction des coûts pour l'employeur. Le texte offre bel et bien aux employeurs, dans la plupart des cas, une protection matérielle (montant de la demande) et non psychologique (délai de prescription de l'action) » [Y. Pagnerre, K. Pagani, D. Verdier, Variations autour des durées de trois ans prévues à l'article L. 3245-1 du Code du travail : Cah. soc. févr. 2016, n° 117v3, p. 109]. Invoquer l'esprit du texte apparaît presque divinatoire ; la lecture des travaux préparatoires révèle que la seconde phrase est issue de l'adoption de l'amendement n° 5626 lors de la troisième séance de débats à l'Assemblée nationale du 8 avril 2013, sans que les raisons de cette adoption soient clairement explicitées. En tout état de cause, il faut s'en tenir à une interprétation littérale. **Celle-ci conduit à considérer que si le salarié a 3 ans pour agir à compter du jour où il a eu connaissance du fait qui le lui permet, sa demande ne peut porter que sur « les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ». Ce terme renvoie au jour où il a eu connaissance des faits, ce qui schématiquement, surtout en matière de congés payés non pris car acquis pendant un arrêt maladie, renvoie à la formulation de la demande en justice présentée par le salarié à l'encontre de son employeur. La règle relative à la rupture du contrat de travail a été adoptée afin d'éviter une perte qui est apparue injuste au législateur. Mais cette règle n'a pas pour objet d'allonger artificiellement le délai de prescription prévu par la première phrase.**

Si l'action en paiement est prescrite après un délai d'inaction de 3 ans, le fait d'agir dans les 3 ans de la rupture ne peut faire renaître les sommes prescrites.

En 2013, la Cour de cassation a rendu divers arrêts qui confirment l'interprétation littérale du texte. D'abord, dans un arrêt du 13 avril 2013, elle a jugé qu'une cour d'appel « aurait dû déduire, d'une part, que l'action du salarié, introduite devant la juridiction prud'homale le 4 octobre 2018, afin d'obtenir des rappels de salaire pour la période de septembre 2015 à juin 2019, était recevable et, d'autre part, que la demande en paiement pouvait porter sur les sommes dues au titre des trois années à compter du 4 octobre 2015 ». Ensuite, dans un arrêt du 15 mars 2023, elle a décidé que « les créances d'heures supplémentaires étaient intégralement soumises aux nouvelles règles de prescription prévoyant un délai d'action de trois ans et qu'elles pouvaient remonter, en application de ces règles, jusqu'à trois années avant la rupture du contrat de travail, soit jusqu'au 3 novembre 2012 ».

12. - Esprit de la jurisprudence européenne sur les congés payés. - Dans son arrêt du 9 novembre 2023, la CJUE a rappelé qu'« il n'appartient pas à la Cour, statuant sur renvoi préjudiciel, de définir la durée de report applicable au droit au congé annuel payé, visé à l'article 7 de cette directive, dès lors que la détermination de cette durée relève des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et qu'elle incombe, par conséquent, à l'État membre concerné ». Or, il est constant que « le droit national ne prévoit pas de limite temporelle au report des droits au congé annuel payé ». Cependant, « bien qu'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives soit, en principe, en droit d'accumuler de manière illimitée tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail, un tel cumul illimité ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé » [CJUE, 9 nov. 2023, aff. C-271/22,, § 32, 39 et 46].

Interpréter la seconde phrase de l'article L. 3245-1 du Code du travail comme limitant l'assiette de la demande à 3 années irait pleinement dans le sens d'une limite raisonnable du « cumul » de congés payés ; « le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle » ; « au-delà d'une telle limite, le congé annuel serait dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs ».

C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas la même opinion qu'un auteur déclarant que, dans l'affaire du 13 septembre 2013 qui concernait une demande en requalification d'une prestation de services à titre de travailleur indépendant en relation de travail salariée, « la relation de travail avait duré 14 ans ; l'employeur n'a jamais mis l'intéressée en mesure de prendre ses congés payés puisque, par hypothèse, il ne la considérait pas comme une salariée. Autrement dit, la prescription n'a jamais couru. Par conséquent, la salariée peut réclamer le paiement de l'indemnité de congé payé pour toute la période de travail » [J.-G. Huglo, Les arrêts sur les congés payés étaient inévitables : SSL 2023, n° 2060]. Selon nous, c'est interpréter l'arrêt au-delà de ce qu'il a jugé ; la Cour de cassation déclare seulement que l'action est recevable, ce qui est juste. En revanche, en application de la deuxième phrase de l'article L. 3245-1 du Code du travail, le passif de congés payés non pris est limité temporellement à 3 années à compter du jour où le salarié en fait la demande ou précédant la rupture du contrat. »

Selon un autre auteur, deux hypothèses peuvent être envisagées s'agissant de la prescription de la demande au titre des congés payés lorsque le contrat de travail a été rompu.

Yoann Gontier, avocat : « Acquisition, report et prescription des droits à congés payés du salarié malade : réflexions autour de la mise en œuvre opérationnelle de la loi du 22 avril 2024 » - La Semaine Juridique Social n° 39, 1^{er} octobre 2024, 1296 : [3](#)

« 3. Prescription

20. - L'analyse des incidences de l'application des dispositions de la loi du 22 avril 2024 ne saurait être complète sans aborder la question de la prescription. À cet égard, il convient, à notre sens, d'opérer une distinction selon que le salarié est toujours inscrit à l'effectif de l'entreprise (A) ou que le contrat de travail a été rompu (B). Il s'agit d'une distinction « fondamentale » pour reprendre **les propos du doyen Huglo**

puisque « les droits du salarié changent de nature à la rupture du contrat de travail » [Conférence AFDT, 20 mars 2024]. [...]

B. - Deuxième hypothèse : le contrat de travail a été rompu

27. - Dans l'hypothèse où le contrat de travail du salarié a été rompu, les termes du débat peuvent se résumer entre ce qui semble acquis et ce qui continue à susciter des interrogations. Il ne nous paraît pas faire débat que le contrat de travail ayant été rompu, la demande du salarié consiste en le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés dont il n'a pas bénéficié pendant ses périodes d'arrêt de travail. Une telle demande a donc une nature salariale, ce qui conduit naturellement à appliquer la prescription triennale. C'est la solution que retient le Conseil d'État dans son avis du 13 mars 2024. La loi du 22 avril 2024 « ne modifie pas les règles de droit commun, qui impliquent la prescription triennale des actions en matière de paiement de salaires » pour reprendre les termes de l'exposé des motifs de l'amendement présenté par le Gouvernement le 15 mars 2024 et ayant conduit à l'adoption de la loi susvisée. [...]

28. - Posent davantage difficulté, selon nous, le point de départ du délai de prescription triennale et l'étendue de la créance. En effet, pour opposer une prescription au salarié, encore faut-il que celle-ci ait commencé à courir. À cet égard, il apparaît nécessaire de revenir sur deux éléments. D'une part, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2023 relative à la sécurisation de l'emploi, le Code du travail (C. trav., art. L. 3245-1) distingue d'une part la prescription de l'action, c'est-à-dire le délai dans lequel le salarié peut agir en justice, et, d'autre part, l'étendue de la créance sur laquelle peut porter cette action, étant précisé que la jurisprudence communautaire ne connaît pas cette distinction (ce qui apparaît cohérent dans la mesure où la CJUE ne se prononce qu'au regard d'une législation nationale, ce qu'elle n'a pas été amenée à faire s'agissant de l'article L. 3245-1 du Code du travail). D'autre part, la loi du 22 avril 2024 ne remet pas en cause la solution dégagée par la Cour de cassation dans sa troisième décision du 13 septembre 2023 selon laquelle désormais, « le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés est 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 ». La combinaison de la loi et de cette jurisprudence peut conduire à retenir deux interprétations distinctes.

La première consiste à considérer que lorsque l'employeur n'aura pas pris en compte les arrêts de travail d'un salarié dont le contrat de travail a été rompu dans le calcul de ses droits à congés payés (et n'aura, par définition, ni informé le salarié ni ne l'aura mis en demeure de prendre ces congés payés, ce qui sera notamment le cas pour les situations antérieures au 24 avril 2024, voire au 13 septembre 2023 lorsque l'entreprise n'était pas couverte par un accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables), l'employeur pourrait être considéré comme n'ayant pas accompli les diligences à sa charge. Dans ces conditions, il pourrait être soutenu que la prescription triennale liée à l'action du salarié n'a jamais commencé à courir, ce qui autoriserait ce dernier à saisir le conseil de prud'hommes plus de 3 ans après la rupture de son contrat de travail. Pour autant, au regard de la rédaction de l'article L. 3245-1 du Code du travail s'agissant de l'étendue de la créance, les demandes du salarié seraient alors limitées aux 3 années qui ont précédé la rupture de son contrat de travail. C'est ce que nous pourrions appeler le « double clic » de l'article L. 3245-1 du Code du travail. Cette première interprétation nous semble conforme à la lettre du texte précité et est partagée par une partie de la doctrine [Y. Pagnerre, Prescription des congés payés non pris dans le méandre de l'article L. 3245-1 du Code du travail : JCP S 2024, 1029].

La seconde analyse, moins affirmée à ce jour, consiste à inverser le raisonnement : le délai de prescription de l'action ne serait pas affecté par la solution dégagée dans l'arrêt du 13 septembre 2023. Dans ces conditions, le délai de 3 ans dont dispose le salarié dont le contrat de travail a été rompu, commencerait à courir à compter de la rupture de son contrat de travail, ou à compter du 24 avril 2024 si la rupture est intervenue avant cette date . En revanche, au regard tant de la jurisprudence communautaire [CJUE, 22 sept. 2022, aff. C-120/21, LB, pt 45 et 48] que de sa traduction par la chambre sociale de la Cour de cassation, **le salarié, s'il agissait judiciairement dans le délai précité, serait en droit de réclamer des droits à congés payés au titre d'arrêts de travail n'ayant pas donné à l'acquisition de droits, pendant tout le temps qu'a duré la relation de travail et jusqu'au 1^{er} décembre 2009** (voire jusqu'au 23 novembre 1996 si l'entreprise employeur est assimilée à une autorité publique - mais dans la limite de 4 semaines dans cette hypothèse pour la période antérieure au 1^{er} décembre 2009). Ainsi, et à l'inverse de la première analyse, la solution dégagée par la Cour de cassation dans son troisième arrêt de 13 septembre 2023 s'appliquerait non à la prescription de l'action mais à celle

attachée à l'étendue de la créance. Le séisme du 13 septembre 2023 et le tsunami qui l'a suivi n'ont donc pas fini d'occuper les praticiens. »

Prescription de la demande au titre des congés payés

La Cour de cassation a tiré les conséquences de la jurisprudence de la CJUE sur les règles applicables à la prescription de la demande au titre des congés payés :

Soc., 13 septembre 2023, pourvois n° 22-11.106 et n° 22-10.529, FP, B + R :

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 incombait 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 novembre 2025, pourvoi n° 24-14.084, FS, B, s'agissant du point de départ du délai de report des congés payés acquis par un agent SNCF pendant des périodes d'arrêts maladie suivies de périodes de reprise du travail :

« Réponse de la Cour

5. Selon l'article 1.1 « congé annuel », de l'article 1 « congés réglementaires avec solde des agents du cadre permanent » du titre 1 « congés réglementaires avec solde » du chapitre 10 « congés », du statut des relations collectives entre SNCF, SNCF réseau, SNCF mobilités constituant le groupe public ferroviaire et leurs personnels, dit GRH 00001, tout agent commissionné et à temps complet a droit chaque année, du 1^{er} janvier au 31 décembre (période de référence), à un congé réglementaire avec solde de vingt-huit jours ouvrés dont deux jours de fractionnement.

6. Selon l'article 5 du même texte « influence des absences sur les congés réglementaires », le congé à attribuer pour chaque année ne subit aucune réduction si le total des absences est inférieur à trente jours. Si le total des absences est égal ou supérieur à trente jours, le nombre de jours de congé auquel l'agent aurait pu prétendre s'il n'avait pas été absent est diminué de deux jours à partir du trentième jour d'absence et d'un jour par période supplémentaire de quinze jours d'absence. En cas d'absence pour raison de santé, la durée du congé annuel proportionnel ne peut être inférieure à vingt jours ouvrés par période de référence. Sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail (y compris accident de trajet) ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une année à compter du début de chaque événement.

7. Selon l'article 2.6 du même texte, les journées de congé non pris en raison de la maladie ou d'une blessure et qui n'ont pu être accordées dans les conditions du point 2.5 sont reportées après la date de reprise de service, dans la limite de quinze mois, après la fin de la période de référence, telle que définie dans l'article 1.1 du présent chapitre, soit du 1^{er} au 31 décembre.

8. 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.

9. Selon l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail du 4 novembre 2003, les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel d'au moins quatre semaines.

10. La Cour de justice de l'Union européenne juge que des limitations ne peuvent être apportées au droit fondamental au congé annuel payé, que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de la Charte et notamment du contenu essentiel du droit. Elle en déduit que la perte

automatique du droit au congé annuel payé qui n'est pas subordonnée à la vérification préalable que le travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit méconnaît les limites s'imposant impérativement aux Etats membres lorsqu'ils en précisent les modalités d'exercice (CJUE, 6 novembre 2018, Max Plank Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, point 40 ; CJUE 22 septembre 2022, Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide et St Vincenz-Krankenhaus Gmbh, C- 518/20 et C-727/20, point 39). La CJUE ajoute que toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est également incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé (CJUE, 29 novembre 2017, King, C-214/16, point 39).

11. Ainsi, dans les circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que, au regard non seulement de la protection du travailleur à laquelle tend la directive 2003/88, mais aussi de celle de l'employeur, confronté au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et aux difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail, l'article 7 de cette directive doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence (CJUE, 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, points 29 et 30 ; CJUE 29 novembre 2017, King, C-214/16, point 55).

12. En revanche, dans un arrêt du 22 septembre 2022 (Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide et St Vincenz-Krankenhaus Gmbh, C-518/20 et C-727/20), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que l'article 7 de la directive 2003/88 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 application de laquelle le droit au congé annuel payé d'un travailleur acquis au titre d'une période de référence au cours de laquelle ce travailleur a effectivement travaillé avant de se trouver en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail en raison d'une maladie qui perdure depuis lors peut s'éteindre, que ce soit au terme d'une période de report autorisé par le droit national ou bien ultérieurement, alors que l'employeur n'a pas, en temps utile, mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit.

13. Il en résulte 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.

14. La cour d'appel a constaté qu'à la suite d'un accident de travail, le salarié avait été placé en arrêt de travail du 3 mai 2017 au 3 mars 2019, puis, à compter du 5 mars 2020. Elle a relevé que pour la période de référence 2018, le salarié disposait encore de treize jours de congé à prendre avant l'expiration du délai de report de quinze mois, soit jusqu'au 31 mars 2020. Elle a ajouté que ces congés, dont la prise avait été fixée du 13 au 31 mars, n'avaient pu être exercés du fait d'un nouvel arrêt de travail à compter du 5 mars 2020.

15. La cour d'appel, devant laquelle l'employeur ne soutenait pas avoir, en temps utile, mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congé payé avant le terme du délai de report, a constaté que le salarié n'avait pas eu la possibilité d'exercer effectivement ses droits en raison d'un nouvel arrêt de travail pour cause de maladie. Elle en a déduit à bon droit que le salarié ne pouvait perdre ces droits au terme du délai expirant le 31 mars 2020 et que l'employeur devait restituer au salarié treize jours de congé dont il avait été privé à tort.

15. Le moyen n'est donc pas fondé. »

Incidence sur la recevabilité d'une prétention formée en cours d'instance du revirement de jurisprudence opéré par les arrêts du 13 septembre 2023

La Cour de cassation s'est prononcée sur la recevabilité, en application de l'article 910-4 du code de procédure civile, de prétentions formées par un salarié, après les premières conclusions d'appel, aux fins d'obtenir un rappel d'indemnités de congés payés. Le salarié soutenait que l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 (Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-17.340, FP, B + R) constituait un fait survenu postérieurement à ses premières conclusions d'appel, rendant recevable la demande de

congé payé pendant une période de suspension du contrat de travail en raison d'une maladie non professionnelle formée dans des conclusions d'appel postérieures.

La Cour de cassation a admis qu'une évolution de jurisprudence puisse constituer un fait survenu ou révélé après les premières conclusions d'appel, rendant recevable une prétention formulée dans des conclusions postérieures. Néanmoins, s'il est vrai que la décision rendue par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 constitue un revirement par rapport à sa jurisprudence antérieure, aux termes de laquelle elle jugeait que la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 n'avait pas d'effet direct, ce revirement lui a été imposé par la Cour de justice de l'Union européenne. L'arrêt du 13 septembre 2023 est en effet justifié par des règles fixées depuis de nombreuses années par la CJUE (arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C-350/06, du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10 et du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C - 570/16).

Dans ces arrêts Bauer et Willmeroth du 6 novembre 2018, la CJUE a reconnu l'effet direct horizontal de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans un litige opposant directement le bénéficiaire du droit à congés payés à un employeur. Elle a imposé au juge national de laisser inappliquée la norme juridique interne non conforme.

Ce sont ces arrêts, et non l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, qui ont créé un fait juridique nouveau. A compter de ceux-ci, les parties disposaient donc des éléments juridiques leur permettant de présenter la demande au titre des congés payés.

Soc., 11 février 2026, pourvoi n° 24-13.061, FS, P :

« Selon l'article 910-4 du code de procédure civile, dans sa rédaction issue du décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019, à peine d'irrecevabilité, relevée d'office, les parties doivent présenter, dès les conclusions mentionnées aux articles 905-2 et 908 à 910 du même code, l'ensemble de leurs prétentions sur le fond. Néanmoins, et sans préjudice de l'alinéa 2 de l'article 802, demeurent recevables, dans les limites des chefs de jugement critiqués, les prétentions destinées à répliquer aux conclusions et pièces adverses ou à faire juger les questions nées, postérieurement aux premières conclusions, de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

Aux termes de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que 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, n'opère 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 ladite période. Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat.

Par arrêt du 6 novembre 2018 (Stadt Wuppertal / Bauer, C-569/16 et Willmeroth / BroBonn, 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 2003/88/CE et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée. La Cour de justice de l'Union européenne précise que cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier.

Tirant les conséquences de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne dans un litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier afin de garantir les droits fondamentaux de l'Union européenne, la Cour de cassation a, par arrêt du 13 septembre 2023 (Soc, 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-17.340, publié au Bulletin), écarté 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 congés payés 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 jugé 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.

Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui déclare recevable la demande en paiement d'une indemnité de congé payé acquis pendant la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie non professionnelle formée par un salarié dans des conclusions postérieures à ses premières conclusions d'appel en tenant compte de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 **alors que cet arrêt, qui ne modifiait pas les données juridiques du litige telles qu'elles résultaient du droit de l'Union, ne constituait pas la survenance ou la révélation d'un fait de nature à rendre recevable la nouvelle prétention du salarié . »**

4.3 - Situation du salarié

Dans ses conclusions, le salarié indique avoir été en arrêt de travail pour maladie n'ayant pas de caractère professionnel du 1^{er} août au 3 septembre 2018, date de la rupture du contrat de travail.

Invoquant l'article L. 3141-5 du code du travail issu de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 précitée, il estime avoir acquis au cours de cet arrêt deux jours de congés payés par mois. Il évalue l'indemnité compensatrice de congés payés due à ce titre à 199,42 euros.

5. Eléments de solution

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 précitée prévoit que les jours d'arrêt de travail en raison d'une maladie non professionnelle donnent lieu à l'acquisition de 2 jours de congés payés par mois, dans la limite d'une attribution de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence. Le moyen invite notre chambre à se demander si ce n'est qu'à compter de la publication de cette loi que le salarié a connu les faits lui permettant d'exercer son action.

Il convient de relever que par l'arrêt précité du 11 février 2026, la Cour de cassation a écarté la thèse selon laquelle le revirement opéré par les arrêts du 13 septembre 2023 « ne constituait pas la survenance ou la révélation d'un fait de nature à rendre recevable la nouvelle prétention du salarié ».

La Cour de cassation a également refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité en retenant « l'article 37 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, se borne à tirer les conséquences nécessaires de dispositions inconditionnelles et précises de 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 de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux » (Soc., 22 janvier 2025, n° 24-40.030).

Notre chambre devra s'interroger sur la portée de la jurisprudence de la CJUE, notamment l'arrêt précité Fraport du 22 septembre 2022 par lequel la Cour de Luxembourg a dit pour droit que l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne s'opposaient à

une réglementation nationale prévoyant que le droit au congé annuel payé d'un travailleur peut s'éteindre alors que l'employeur n'a pas, en temps utile, mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit.

Le droit à congés payés comporte le droit à l'obtention du paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés lorsque le droit ne peut pas être exercé en nature. Si la Cour de cassation admettait que le délai de prescription de l'article L. 3245-1 du code du travail puisse commencer à courir au jour de la rupture du contrat de travail, il en résulterait que le droit à congés payés pourrait s'éteindre alors même que l'employeur ne justifie pas avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité de l'exercer effectivement. L'employeur tirerait, par l'effet de la prescription, un profit du fait de sa carence. L'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 7 de la directive du 4 novembre 2003 s'opposent-ils à une telle interprétation des dispositions de droit national relatives à la prescription ?

Si nous décidions que le délai de prescription ne commence à courir que lorsque l'employeur justifie avoir rempli ses obligations en matière de congés payés, nous adopterions une solution qui pourrait être considérée comme étant dans le prolongement de l'arrêt précité du 13 septembre 2023 sur la prescription de la demande d'indemnité de congé payé.

Néanmoins, n'y a-t-il pas lieu de prendre en compte la circonstance que dès lors que la relation de travail a pris fin, l'employeur n'est plus en mesure de remplir ses obligations en matière de congé payé ? N'est-il dès lors pas possible de considérer que dans ce cas, le point de départ de l'action doit être fixé à la date de la rupture, date à laquelle naît le droit à indemnité compensatrice de congé payé ?

La Cour de cassation affirme 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, FS-B :

« 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. 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. »

Dans son rapport relatif à une demande d'avis formée par un conseil de prud'hommes portant sur la possibilité pour une salariée, dont le contrat a été rompu et qui n'a pas été informée de son droit à l'acquisition des congés payés durant ses arrêts de maladie non professionnelle, de solliciter le paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé huit années après la rupture de son contrat de travail (avis de la Cour de cassation, Soc., 29 janvier 2026, n° 25-70.022), Mme la conseillère Laplume dresse un parallèle avec la prescription de l'action au titre du droit à repos compensateur après la rupture du contrat de travail :

« 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 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 (n° 22-20.976), 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 »** ⁴.

Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-20.976, FS, B :

« 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** . [...]

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. »

Il appartiendra à la chambre, au vu de ces éléments, de se prononcer sur les mérites du pourvoi.

¹ <https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=DS/CHRON/2024/0232>

² Le surlignage en gras est du fait du rapporteur

³ Le surlignage en gras est du fait du rapporteur

⁴ Le surlignage en gras est du fait du rapporteur