21 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-22.228

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00080

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL

Il résulte des articles L. 3141-5, 7°, L. 3141-5-1 du code du travail et 37, II, de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, que ne sont pas pris en compte, pour le calcul des vingt-quatre jours ouvrables dont bénéficie le salarié absent pour cause de maladie d'origine non professionnelle pendant la période de référence, les congés payés acquis antérieurement à cette période de référence et reportés faute d'avoir été exercés pendant la période de prise

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 21 janvier 2026

Cassation

M. SOMMER, président

Arrêt n° 80 FS-B

Pourvoi n° H 24-22.228

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 JANVIER 2026

La société Caisse d'épargne et de prévoyance Aquitaine Poitou-Charentes, société anonyme coopérative à directoire, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° H 24-22.228 contre l'ordonnance de référé rendue le 10 octobre 2024 par le conseil de prud'hommes de Bordeaux, dans le litige l'opposant à Mme [H] [J] dit [X], domiciliée [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Caisse d'épargne et de prévoyance Aquitaine Poitou-Charentes, de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de Mme [J] dit [X], et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 10 décembre 2025 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseillère doyenne, Mmes Cavrois, Deltort, Le Quellec, conseillères, Mmes Thomas-Davost, Rodrigues, Segond, Thibaud, conseillères référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'ordonnance attaquée (conseil de prud'hommes de Bordeaux, 10 octobre 2024), rendue en référé et en dernier ressort, Mme [J] dit [X] a été engagée en qualité de gestionnaire clientèle à compter du 1er octobre 2021 par la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes.

2. La salariée a été placée en arrêt de travail pour cause de maladie du 5 au 8 janvier 2022, du 15 au 19 février 2022 et du 24 mars 2022 au 20 janvier 2023.

3. Elle a démissionné le 8 septembre 2023 et le contrat de travail a pris fin le 29 septembre 2023.

4. Le 24 avril 2024, la salariée a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une provision à valoir sur un rappel d'indemnité de congé payé sur les périodes d'arrêt maladie.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deux premières branches

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'ordonnance de lui ordonner de payer à la salariée une somme provisionnelle à titre de reliquat d'indemnité de congés payés, alors :

« 1°/ que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit soumis à son examen ; qu'en l'espèce, concernant les congés payés acquis sur la période de référence 2022 (et ayant vocation à être pris en 2023), la CEAPC faisait valoir que Mme [J] dit [X] avait à l'origine acquis 6 jours de congés payés au titre de l'année 2022, mais qu'elle disposait également de 6 jours de congés payés acquis en 2021 qu'elle n'avait pu prendre en 2022 et qui avait été reportés, et que par conséquent, elle bénéficiait au départ de 12 jours ouvrés de congés payés à prendre sur 2023 ; qu'elle ajoutait que la loi du 22 avril 2024 précisait que l'acquisition rétroactive de congés payés au titre de périodes d'arrêt maladie non professionnelle ne pouvait permettre au salarié d'acquérir que 24 jours ouvrables soit 20 jours ouvrés sous déduction de ceux déjà acquis sur cette période, et énonçait que l'acquisition pouvant provenir d'un reliquat, la salariée ne pouvait prétendre au titre de la loi du 22 avril 2024 qu'à 8 jours ouvrés de congés supplémentaires pour bénéficier de 4 semaines de repos en 2023 (les 12 autres jours de congés acquis lui ayant été payés lors de la rupture en septembre 2023) ; qu'elle précisait enfin, concernant les congés payés acquis sur la période de référence 2023, que Mme [J] dit [X] avait été en arrêt maladie du 1er au 20 janvier 2023 puis en congé maternité, qu'elle était sortie des effectifs le 29 septembre 2023 et avait acquis, au titre de cette année 2023, 21 jours ouvrés de congés payés, correspondant à 9 mois de présence (9/12e x 28 jours ouvrés prévus par an par l'accord d'entreprise), qui lui avaient été réglés lors du solde de tout compte, de sorte que l'arrêt maladie de janvier n'avait eu aucun impact sur l'acquisition des congés payés de 2023 à prendre en 2024 ; que, pour allouer à la salariée un reliquat d'indemnité de congés payés correspondant à 8,67 jours, le conseil de prud'hommes a affirmé à l'appui de sa décision que "la CEAPC (...) contest[ait] le nombre de jours acquis par Mme [H] [J] dit [X] en période d'arrêt maladie", pour ensuite se borner à indiquer que cette dernière avait bien été en arrêt maladie pendant une durée de 10 mois entre janvier 2022 et janvier 2023 et que le calcul qu'elle produisait, à savoir bénéficier de 1,666 jours de congés par mois au titre des périodes d'arrêt maladie sur 10 mois était conforme, soit 16,67 jours dont 8 avaient été réglés ; qu'en statuant de la sorte, quand la CEAPC ne contestait pas le nombre de jours acquis par Mme [H] [J] dit [X] en période d'arrêt maladie mais sollicitait l'application du plafond prévu par l'article 37-II de la loi du 22 avril 2024 et la prise en compte pour cette application, des 12 jours ouvrés de congés par ailleurs acquis pour la période de référence 2022 et déjà réglés lors de la rupture, le conseil de prud'hommes a dénaturé les conclusions de l'employeur en violation du principe susvisé ;

2°/ que le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, concernant les congés payés acquis sur la période de référence 2022 (et ayant vocation à être pris en 2023), la CEAPC faisait valoir que Mme [J] dit [X] avait à l'origine acquis 6 jours de congés payés au titre de l'année 2022, mais qu'elle disposait également de 6 jours de congés payés acquis en 2021 qu'elle n'avait pu prendre en 2022 et qui avait été reportés, et que par conséquent, elle bénéficiait au départ de 12 jours ouvrés de congés payés à prendre sur 2023 ; qu'elle ajoutait que la loi du 22 avril 2024 précisant que l'acquisition rétroactive de congés payés au titre de périodes d'arrêt maladie non professionnelle ne pouvait permettre au salarié d'acquérir que 24 jours ouvrables soit 20 jours ouvrés sous déduction de ceux déjà acquis sur cette période, et l'acquisition pouvant provenir d'un reliquat, il en résultait que la salariée ne pouvait prétendre au titre de la loi du 22 avril 2024 qu'à 8 jours ouvrés de congés supplémentaires pour bénéficier de 4 semaines de repos en 2023 (les 12 autres jours de congés acquis lui ayant été payés lors de la rupture en septembre 2023) ; qu'elle précisait

enfin, concernant les congés payés acquis sur la période de référence 2023, que Mme [J] dit [X] avait été en arrêt maladie du 1er au 20 janvier 2023 puis en congé maternité, qu'elle était sortie des effectifs le 29 septembre 2023 et avait acquis, au titre de cette année 2023, 21 jours ouvrés de congés payés, correspondant à 9 mois de présence (9/12e x 28 jours ouvrés prévus par an par l'accord d'entreprise), qui lui avaient été réglés lors du solde de tout compte, de sorte que l'arrêt maladie de janvier n'avait eu aucun impact sur l'acquisition des congés payés de 2023 à prendre en 2024 ; que, pour allouer à la salariée un reliquat d'indemnité de congés payés correspondant à 8,67 jours, le conseil de prud'hommes s'est borné à indiquer que la salariée avait bien été en arrêt maladie pendant une durée de 10 mois entre janvier et janvier 2023 et que le calcul qu'elle produisait, à savoir bénéficier de 1,666 jours de congés par mois au titre des périodes d'arrêt maladie sur 10 mois était conforme, soit 16,67 jours dont 8 avaient été réglés ; qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions de l'employeur invoquant l'application du plafond prévu par l'article 37-II de la loi du 22 avril 2024 et la nécessaire prise en compte, pour cette application, des 12 jours ouvrés de congés par ailleurs acquis pour la période de référence 2022 et déjà réglés lors de la rupture, le conseil de prud'hommes a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Selon l'article L. 3141-5, 7°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

7. Aux termes de l'article L. 3141-5-1 du même code, 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.

8. Selon l'article 37, II, de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, 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 et l'article L. 3141-5-1 sont applicables pour la période courant du 1er 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.

9. Il en résulte que ne sont pas pris en compte, pour le calcul des vingt-quatre jours ouvrables dont bénéficie le salarié absent pour cause de maladie pendant la période de référence, les congés payés acquis antérieurement à cette période de référence et reportés faute d'avoir été exercés pendant la période de prise.

10. La formation de référé du conseil de prud'hommes, qui n'était pas tenue de répondre à des conclusions inopérantes et n'a pas commis la dénaturation invoquée, n'encourt pas les griefs du moyen.

11. Le moyen n'est pas donc fondé.

Moyens

Mais sur le moyen pris en sa dernière branche

Enoncé du moyen

12. L'employeur fait le même grief à l'ordonnance, alors « qu'aux termes de l'article L. 3141-5 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, "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." ; que selon l'article L. 3141-5-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la même loi, "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." ; que l'article 37- II de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 dispose que "II. - Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 (...) sont applicables pour la période courant du 1er 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." ; que pour l'application de ces textes, le juge doit donc apprécier séparément chaque période de référence au cours de laquelle un salarié a été en arrêt de travail d'origine non professionnelle pour vérifier le respect du plafond de 24 jours ouvrables, après prise en compte des jours acquis par ailleurs ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes, pour déterminer le nombre de jours de congés supplémentaires dus à la salariée au titre de ses périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle, a procédé par une appréciation globale au regard des périodes d'arrêt de travail de 10 mois entre janvier 2022 et janvier 2023, sans distinguer entre la période de référence 2022 et la période de référence 2023 ; qu'en statuant de la sorte, il a violé les textes susvisés. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3141-5,7°, L. 3141-5-1 du code du travail et 37, II, de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 :

13. Selon le premier de ces textes, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

14. Aux termes du deuxième, 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.

15. Selon le dernier, 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 et l'article L. 3141-5-1 sont applicables pour la période courant du 1er 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.

16. Pour ordonner à l'employeur de verser à la salariée une somme provisionnelle à titre d'indemnité de congé payé, l'ordonnance retient que la salariée a été en arrêt maladie pendant une durée de dix mois entre janvier 2022 et janvier 2023. Elle ajoute que le calcul produit mentionnant 1,666 jour de congé par mois au titre des périodes de maladie est conforme et que l'employeur doit être condamné au paiement d'une somme de 775,19 euros (8,67 jours de congés payés supplémentaires) à titre de provision de reliquat d'indemnités de congés payés.

17. En statuant ainsi, alors que, pour les situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, un salarié ne peut demander de rappel d'indemnité de congé payé au titre des arrêts maladie d'origine non professionnelle qu'à la condition de n'avoir pas déjà acquis, pendant la période de référence incluant l'arrêt de maladie, vingt-quatre jours ouvrables de congé payé, la formation de référé du conseil de prud'hommes, qui n'a pas constaté, pour chaque période de référence, que ce plafond de vingt-quatre jours n'avait pas été atteint, a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'ordonnance de référé rendue le 10 octobre 2024, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Bordeaux ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cette ordonnance et les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Libourne ;

Condamne Mme [J] dit [X] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'ordonnance cassée ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt et un janvier deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (24-22.228_RAPPORT.PDF - 244 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (24-22.228_AVIS.PDF - 384 KB)

Décision **attaquée**

Conseil de prud'hommes de bordeaux
10 octobre 2024 (n°24/22946)

Textes **appliqués**

Articles L. 3141-5,7°, L. 3141-5-1 du code du travail et 37, II, de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 21-01-2026
- Conseil de prud'hommes de Bordeaux 10-10-2024