Thierry CORDIER
Isabelle LE GOFF



Indemnité compensatrice de congés payés et maladie

Par une série de trois arrêts, rendus le 16 septembre 2026, la Cour de cassation précise le régime de prescription de l'action en réclamation de l'indemnité compensatrice de congés payés, introduite après la rupture du contrat de travail.

Règle de droit applicable : l'article L. 3245-1 du code du travail

« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer »

L'indemnité compensatrice de congés payés étant une créance salariale, l'action en réclamation de cette indemnité se prescrit donc par trois ans. Elle est équivalente au nombre de jours qu'aurait dû bénéficier le salarié.

Les trois affaires portaient sur la mise en œuvre de cet article à la suite de l'application de l'article 37 de la Loi n°2024-364 du 22 avril 2024

L'article 37 de la loi donnait un effet rétroactif aux nouvelles règles d'attribution des congés payés pendant un arrêt maladie. Il ouvrait un délai préfix de 2 ans aux salariés pour aller réclamer des congés payés supplémentaires au titre des arrêts maladie, n'ayant pas de caractère professionnel, intervenus sur la période courant du 1er décembre 2009 jusqu'au 23 avril 2024.

Les apports des arrêts

Les trois arrêts fixent une première règle : le délai pour agir court à compter de la rupture du contrat de travail. Ensuite, chaque arrêt aborde une question spécifique.

Première affaire (Soc 16 septembre 2026 n°25-14.826)

Dans la première affaire, la question posée était de savoir si on pouvait remonter au-delà des trois ans prévus à l'article L. 3245-1 du code du travail (deuxième phrase) et bénéficier de l'effet rétroactif de l'article 37 ?

Une salariée saisit le conseil des prud'hommes le 17 juin 2024 d'une demande de rappel d'indemnité compensatrice de congés payés acquis en raison de périodes d'arrêt maladie avant la rupture de son contrat de travail, intervenue le 18 juin 2021.

Le Conseil des prud'hommes écarte les créances antérieures au 18 juin 2021 puisque selon l'article L. 3245-1 du code du travail, il n'est pas possible de remonter au-delà de 3 ans. La salariée ne pouvait donc pas invoquer l'article 37 de la loi du 22 avril 2024.

Pour la Cour de cassation, il est possible de remonter jusqu'au 1er décembre 2009 .

« L'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés … se prescrit par trois ans à compter de la rupture du contrat de travail et que le salarié qui a acquis en application des articles L. 3141-5,7° et l'article L. 3141-5-1 du code du travail, des congés payés pendant un arrêt de travail pour accident ou maladie n'ayant pas un caractère professionnel ou qui a été dans l'impossibilité de prendre ses congés payés acquis pour cette raison, a droit à une indemnité compensatrice de congés payé acquis depuis le 1er décembre 2009 ».

Le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés s'apprécie dans le respect du plafond des 24 jours ouvrables ainsi que les règles de l'extinction des droits en cas d'arrêts maladie de longue durée (soit plus d'un an).

Deuxième affaire (Soc 16 septembre 2026 n°25-15.456)

En l'espèce, la question posée était de savoir si les modifications apportées par la Loi du 22 avril 2024, ouvrait à nouveau un droit de « prescription de 3 ans ».

Le contrat de travail du salarié est rompu le 3 septembre 2018. Il saisit le Conseil des prud'hommes le 27 mars 2024 d'une demande de rappel d'indemnité compensatrice pour des congés payés acquis à raison d'une période de maladie courant du 1er août au 3 septembre 2018. Pour le salarié, le délai des 3 ans devait courir à compter du jour où il avait été en mesure d'exercer son droit à réclamation, soit à compter du 23 avril 2024.

Le Conseil des prud'hommes déclare l'action du salarié prescrite, ce que confirme la Cour de cassation.

Par voie de conséquence, le changement de réglementation n'entraine pas l'ouverture d'un nouveau droit de prescription de trois ans.

Troisième affaire (Soc 16 juin 2026 n°25-12.609

Dans cette affaire, la question posée est de définir le point de départ de la prescription des trois ans pour agir : la date de la rupture du contrat de travail ou la date du solde de tout compte.

Le salarié est licencié le 9 juillet 2018. Son solde de tout compte datait du 17 juillet 2018. Il saisit le juge le 12 juillet 2021 d'une demande de rappel d'indemnité compensatrice de congés payés. Le juge prud'homal a considéré l'action du salarié non prescrite. Ce que contestait l'employeur devant la Cour de cassation. La cour censure le jugement du conseil : "La demande du salarié… se prescrit par trois ans à compter de la rupture du contrat. Celle-ci étant intervenue le 9 juillet 2018, l'action introduite le 12 juillet 2021 est irrecevable comme prescrite. »

Portée de ces arrêts :

Dans le cadre d'une action en réclamation en indemnité compensatrice de congés payés, le salarié dispose d'un délai de 3 ans pour agir à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Quelque soit la modalité de rupture du contrat de travail, le salarié pourra saisir la justice d'un rappel d'indemnité compensatrice de congés payés pour des arrêts antérieurs aux trois années précédant la date de fin du contrat de travail.

Dans ses demandes, le salarié pourra remonter potentiellement jusqu'au 1er décembre 2009.

La loi du 22 avril 2024 avait ouvert une délai préfix de deux ans pour réclamer des congés supplémentaires pour les salariés présents dans l'entreprise. Depuis le 23 avril 2026, il n'est plus possible d'intenter des actions sur ce fondement.

La loi était silencieuse pour les salariés qui avait quitté l'entreprise. La Cour de cassation remplit ce vide. Le salarié qui ne s'est pas inscrit ou n'a pu s'inscrire dans cette démarche dans ce délai trop court des deux ans, pourra après la rupture de son contrat de travail intenter une action pour réclamer ces droits à congés acquis au tire des arrêts maladie intervenus sur la période courant du 1er décembre 2009 au 23 avril 2024.

Pour la FGTE-CFDT, ces arrêts invitent à organiser une campagne de vérification des droits à congés payés, en donnant la priorité aux salariés dont le contrat a été rompu et dont le délai pour agir approche de son terme.

Les actions possibles pour les militants et les salariés :

1. Repérer rapidement les salariés qui peuvent encore agir

Les arrêts du 16 septembre 2026, N° 25-15.456 et 25-12.609, confirment que l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés se prescrit par **trois ans à compter de la rupture du contrat**.

La remise ultérieure du solde de tout compte ne décale pas ce point de départ ; la loi de 2024 ne fait pas repartir un nouveau délaii.

Pour les syndicats et sections FGTE-CFDT, il y a donc lieu de :

- Contacter les adhérents récemment partis de l'entreprise, notamment après une maladie longue, une inaptitude ou un départ en retraite ;
- Vérifier immédiatement la date effective de rupture et les démarches judiciaires déjà engagées ;
- Transmettre en priorité au service juridique les dossiers proches de l'échéance.

Une négociation avec l'employeur ne doit pas faire perdre le délai judiciaire. Une simple lettre de réclamation ne suffit généralement pas à interrompre la prescription ; la demande en justice constitue le seul acte interruptif prévu par l'article 2241 du code civil.

2. Contester les refus patronaux limitant systématiquement les rappels aux trois dernières années

L'arrêt n° 25-14.826 distingue le délai pour saisir le juge de l'ancienneté des congés indemnisables : une action introduite à temps peut porter sur des droits acquis depuis le **1er décembre 2009**, sous réserve notamment des règles de report et de leur expiration.

La conséquence syndicale est concrète : **ne pas accepter un rejet automatique des droits au seul motif qu'ils ont été acquis plus de trois ans avant le départ.**

Il faut toutefois reconstituer chaque dossier : périodes de maladie, congés déjà acquis ou pris, informations délivrées par l'employeur et éventuelle extinction des droits. La remontée jusqu'en 2009 constitue une possibilité juridique, sans garantir une indemnisation de toute cette période.

3. Exiger un contrôle des compteurs et des pratiques de l'entreprise

Il est donc recommandé de demander à la direction un examen de ses règles de calcul, avec un suivi par les représentants du personnel :

Point à vérifier	Objectif syndical
Acquisition des congés pendant les arrêts maladie	Repérer les jours manquants
Historique des compteurs et régularisations	Reconstituer les droits
Informations remises après la reprise	Vérifier les conditions du report
Indemnité versée au départ	Identifier les sommes restant dues
Convention collective et accords d'entreprise	Rechercher les dispositions plus favorables

L'article L. 3141-19-3 du code du travail impose à l'employeur d'informer le salarié, dans le mois suivant sa reprise, du nombre de jours disponibles et de leur date limite d'utilisation. Le régime général de report prévoit quinze mois, avec des règles particulières lorsque l'arrêt se prolonge.

Pour la FGTE-CFDT, cette vérification doit être adaptée à chaque branche et au statut des personnels concernés, sans transposer automatiquement le régime du Code du travail à tous les agents du secteur public. Le relevé de carrière » de la sécurité sociale et les bulletins de paie conservés par le salarié. peut-être un commencement d'élement pour mettre en avant les droits acquis, et ce pour tenter de contrer l'obligation l'obligation des entreprisesde conserver les bulletins de paie, les arrêts de travail, sur une durée de 5 années.

4. Articuler l'action collective avec les demandes individuelles

Le syndicat peut agir pour faire constater une pratique illégale, demander qu'elle cesse et obtenir réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession. En revanche, son action fondée sur l'article L. 2132-3 du code du travail ne lui permet pas, à elle seule, de réclamer judiciairement la régularisation des créances individuelles de tous les salariés. Cette distinction est rappelée par la Cour de cassation, notamment le **22 janvier 2025, n°** 23-17.782.

Il est donc recommandé que :

- **les équipes syndicales** identifient les pratiques et portent les revendications,
- **le service juridique et les défenseurs syndicaux** examinent la recevabilité et chiffrent les dossiers,
- **les salariés concernés** engagent, avec cet accompagnement, les demandes individuelles nécessaires.

Une campagne collective peut ainsi soutenir plusieurs dossiers sans supposer que l'action du syndicat protège automatiquement le délai de chacun.

5. Porter une revendication de régularisation négociée

Ces décisions donnent un appui pour demander aux employeurs une procédure de régularisation : méthode de calcul transparente, examen des anciens salariés concernés, calendrier de paiement et motivation écrite des refus.

Les équipes FGTE-CFDT pourraient également proposer de négocier des garanties plus favorables : meilleure acquisition des congés pendant la maladie, report plus protecteur et information systématique avant tout départ. **Ces garanties seraient des objectifs de négociation ; elles ne sont pas toutes imposées par les trois arrêts.**

6. Sécuriser le message adressé aux militants

La communication doit éviter de promettre à chaque salarié un rappel automatique depuis 2009 ou une réouverture générale des dossiers prescrits. Elle doit également distinguer la demande de jours de congés pendant le contrat de la demande d'indemnité après sa rupture.

Sur ce point, **les arrêts ne permettent pas d'affirmer sans examen qu'un salarié ayant laissé passer le délai transitoire de deux ans retrouvera nécessairement tous ses droits lors d'un départ ultérieur**. La survie des droits et les effets de la forclusion doivent être étudiés dossier par dossier.

TEXTES ET SOURCES DE RÉFÉRENCE :

- **Loi :**
  - Article 37 de la Loi n°2024-364 du 22 avril 2024.
- **Code du travail :**
  - Article L. 3141-19-3 du code du travail
  - Article L. 3245-1 du code du travail,
  - Article L. 3141-5,7° du code du travail
  - Article L. 3141-5-1 du code du travail
  - Article L. 2132-3 du code du travail
- **Code Civil :**
  - Article L 2241 du code civil
- **Cour de cassation :**
  - Arrêt n°23-17.782 du 22 janvier 2025
  - Arrêt n° 25-15.456 du 16 septembre 2026
  - Arrêt n° 25-12.609 du 16 septembre 2026,
  - Arrêt n° 25-14.826 du 16 septembre 2026