Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Maladie : incertitude sur la possibilité d'introduire une première demande d'indemnité de congés payés à hauteur d'appel



Les effets emportés par les arrêts du 13 septembre 2023 commencent, 6 mois plus tard, à se faire ressentir. Récemment, des décisions d'appel discordantes ont soulevé une interrogation décisive : un salarié peut-il, devant les juges d'appel, s'appuyer sur cette jurisprudence pour solliciter, pour la première fois, le versement d'une indemnité de congés payés ? Axel Wantz, juriste en droit social et rédacteur au sein des Editions Tissot, nous éclaire.

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a franchi la première étape d'une mise en conformité du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

droit français avec le droit de l'Union européenne en jugeant, de manière inédite, que la maladie d'un salarié n'était plus un obstacle à la constitution de droits à congés payés.

Pour comprendre l'ampleur des changements découlant de cette série d'arrêts, pensez à consulter notre dossier dédié.

En pratique, ce revirement jurisprudentiel a créé, comme très souvent, une brèche juridique dans laquelle ont tenté de s'engouffrer les salariés d'ores et déjà engagés dans une bataille judiciaire.

Et cela s'est traduit, dans les faits, par la présentation d'une nouvelle demande à hauteur d'appel, celle du versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Pour autant, nous constatons, au vu des premières décisions rendues par les juridictions d'appel, que deux tendances se dessinent s'agissant de la recevabilité d'une telle demande.

Formuler une première demande auprès des juges d'appel : rappel des affaires

Les litiges soumis aux cours d'appel reposaient sur des faits relativement similaires.

Des salariées, placées dans un premier temps en arrêt de travail pour maladie, ont été licenciées pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Suite à la rupture de leur contrat de travail, elles saisissent le juge prud'homal entre 2017 et 2020.

Qu'importe la teneur des décisions rendues par ces premiers juges, un appel est interjeté.

Dès lors, les avocats des salariées sont amenés à transmettre leurs dernières conclusions après la date fatidique du 13 septembre 2023. Naturellement, ils saisissent l'opportunité et introduisent une nouvelle demande relative au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Formuler une première demande auprès des juges d'appel : solutions

La **cour d'appel de Versailles** a, dans une décision rendue le 7 février 2024, constaté l'irrecevabilité d'une telle demande.

Dans son argumentaire, la salariée avait mis en avant que cette demande nouvelle :
– était l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire de sa demande de rappels de salaires formulée en première instance ;
– ne pouvait être formulée devant les premiers juges en raison de la jurisprudence alors applicable.

Mais les juges ont rétorqué en indiquant que :
– la demande de rappels de salaires portait sur une période antérieure à celle de l'arrêt maladie ;
– la décision de la Cour de cassation ne constituait pas un fait nouveau susceptible de rendre cette demande recevable.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

Même son de cloche, une semaine plus tard, du côté de la **cour d'appel de Chambéry**. A son sens, cette nouvelle demande ne pouvait être admise, faute d'entrer dans l'un des cas de figure prévu par le Code de procédure civile.

Les juges ajoutaient, par ailleurs, que la salariée « *aurait pu formuler cette demande dès la première instance* » et indiquer que si la Cour de cassation la rejetait [avant le 13 septembre 2023], sa décision était contraire au droit de l'Union européenne.

Cependant, le consensus qui semblait émerger ces deux décisions a été très rapidement rompu. Et pour cause, une voix dissonante s'était exprimée, entre-temps, du côté de la **cour d'appel de Toulouse**.

Dans une décision du 9 février 2024, ses juges ont, en effet, admis cette nouvelle demande et condamné l'entreprise au paiement d'une indemnité compensatrice. Pour ces derniers, la demande était recevable dans la mesure où :

- elle présentait un lien suffisant avec les demandes initiales puisque les débats s'étaient toujours portés sur les modalités d'exécution du contrat et la dégradation corrélative de l'état de santé de la salariée ;
- elle découlait de la survenance ou de la révélation d'un fait, en l'occurrence l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023.

Cette divergence d'analyses intensifie donc, plus que jamais, le besoin d'un arbitrage.

Dernière minute : Plus qu'attendue, la réponse du Gouvernement aux arrêts du 13 septembre 2023 est désormais connue. Les évènements se sont en effet accélérés, vendredi 15 mars, avec le dépôt d'un amendement voté, sans concession, trois jours plus tard par l'Assemblée nationale. Pour connaître le détail des mesures adoptées, pensez à consulter notre article dédié : Maladie et congés payés : l'amendement du Gouvernement est adopté.

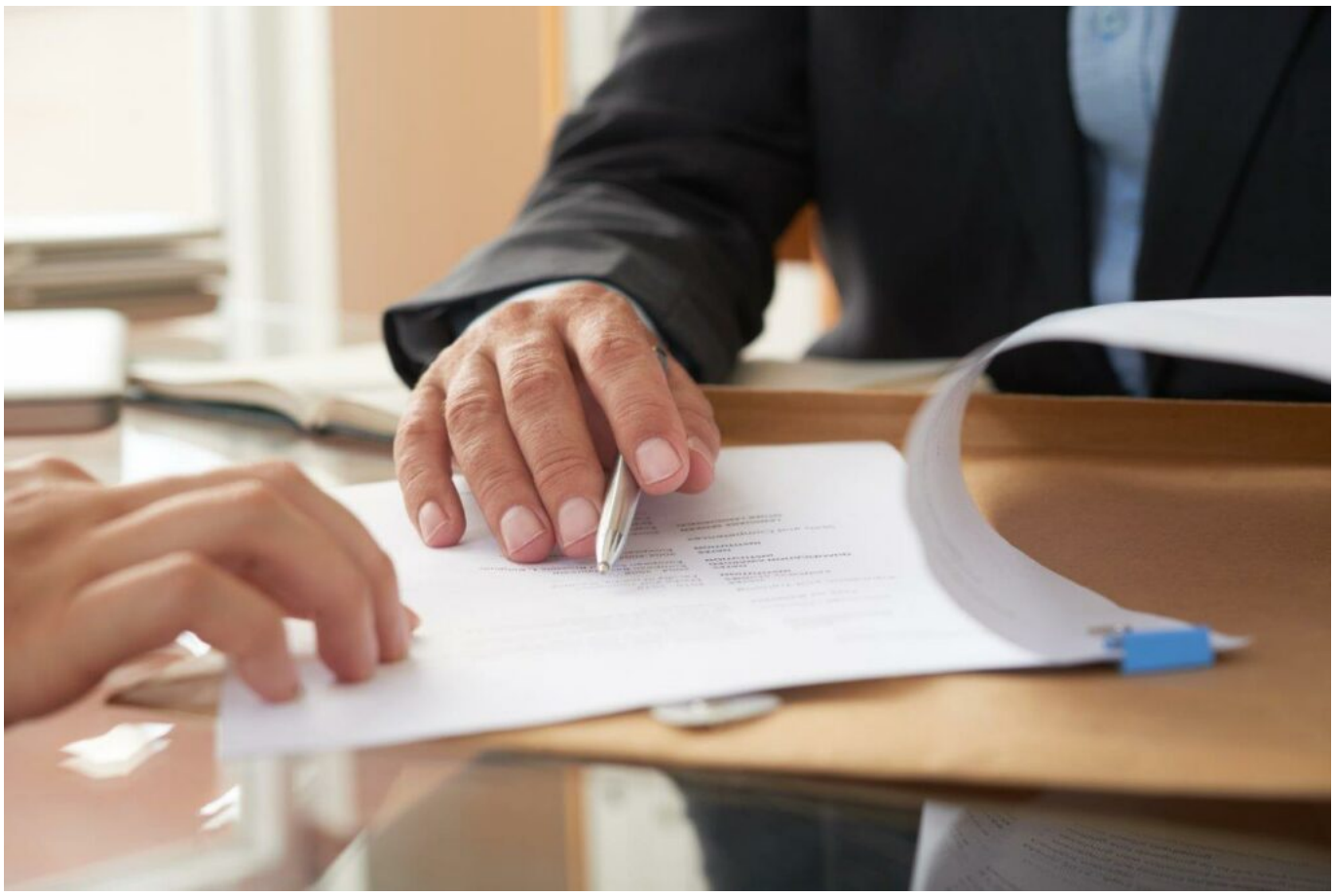
Axel Wantz pour les Editions Tissot

Ordonnances Travail : la Cour de cassation

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 31 octobre 2026

valide le barème des indemnités de licenciement



Le ministère du Travail informe que la Cour de cassation a rendu deux arrêts suite à des pourvois ayant trait au plafonnement des indemnités de licenciement, institué par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Dans ces décisions, elle confirme la conformité de ces dispositions à l'article 10 de la convention n°158 de l'Organisation internationale du travail qui précise le cadre de la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

Ces décisions interviennent après l'approbation par le conseil d'administration de l'OIT du rapport de son comité concluant lui aussi à la conformité de la législation nationale à la convention n° 158 relative au

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

licenciement, le 25 mars dernier.

Permettant un resserrement et une uniformisation des indemnisations pour des salariés se trouvant dans les mêmes situations, le barème des indemnités prudhommales introduit par les ordonnances Travail en 2017 donne une plus grande prévisibilité dans la relation de travail et a permis de développer des alternatives au contentieux, ce qui in fine contribue à une augmentation continue des embauches en CDI. Entre début 2017 et fin 2021, la part des CDI dans les embauches de plus d'1 mois est passée de 45% à près de 51%.