DROIT LOCAL ET MAINTIEN DU SALAIRE

TEXTES

Article 616 du Code Civil Local et Article 63 du Code de Commerce Local, expressément maintenus en vigueur par les lois d'introduction du 1.6.1924 et devenus depuis la recodification du 1er mai 2008 respectivement l'article L 1226-23 et L 1226-24 du Code du Travail.

OBJET

Maintien du salaire lorsque le salarié est effectivement empêché de travailler :

- « Pour une cause personnelle indépendante de sa volonté » (article L 1226-23 -ex article 616 du Code Civil Local).
- « Par suite d'un accident dont il n'est pas fautif » (article L 1226-24 - ex article 63 du Code de commerce Local) : il ressort de la traduction littérale du texte originel allemand (« malheur dont il n'est pas fautif ») et de la jurisprudence que le terme « d'accident » doit s'entendre au sens large d'évènement fortuit, malheureux

Sont donc concernés, la maladie et l'accident du salarié lui-même mais aussi d'autres cas : par exemple décès ou maladie d'un proche etc....

- Le maintien du salaire s'impose à l'employeur à compter du 1er jour d'arrêt, déduction faite, le cas échéant, des indemnités journalières servies à l'intéressé par un organisme de sécurité sociale ou par un système d'assurance financé par l'employeur.
- Il n'est pas subordonné aux résultats d'une éventuelle contre-visite demandée par l'employeur (Cass. Soc. 4.6.1998).

PUBLIC VISE

- Tous les salariés de droit privé dont le lieu de travail se situe en MOSELLE, BAS RHIN et HAUT RHIN, quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat de travail ou la localisation du siège de l'entreprise. Sont notamment concernés les salariés titulaires de CES, CEC ou contrats emplois-jeunes, même lorsqu'ils sont employés par une collectivité territoriale ou un établissement public (réponse ministérielle du 20 novembre 2000).
- Plus précisément l'article L 1226-24 du Code du Travail concerne les « commis commerciaux » : selon la jurisprudence il s'agit des salariés :

- employés dans les entreprises commerciales par leur activité (vente de produits, biens ou services) ou par leur forme juridique (SA, Sarl...)
 - qui n'ont pas de fonctions techniques ou manuelles mais exercent une fonction commerciale et ont des relations avec la clientèle.
 - et qui ont un degré d'autonomie et de responsabilité limité dans l'exercice de ces fonctions.
- L'article L 1226-23 du Code du Travail concerne tous les autres salariés.

DUREE D'INDEMNISATION

- Article L 1226-24 du Code du Travail : pendant tout le temps de l'arrêt, si celui-ci est « d'une durée relativement sans importance ». La jurisprudence locale avait souvent fixé ce temps à 6 semaines par analogie au Code de Commerce Local, mais la Cour de Cassation a estimé (notamment dans des arrêts des 19.1 et 25.11.1992) qu'en l'absence de précision du texte, il y avait lieu d'apprécier cette notion au cas par cas.

Par exemple, la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de Nancy a considéré, dans un arrêt du 18.4.2001, que des absences pour maladie de 11 jours et de 7 jours, par le seul fait de leur durée objectivement limitée, ont été qualifiées à juste titre par le conseil de Prud'hommes, d'absence de courte durée et qu'eu égard à l'ancienneté de la salariée, (6 ans) une maladie d'une durée inférieure à sept semaines, devait être considérée comme peu importante.

Là aussi, la durée de l'absence doit être appréciée lors de chaque arrêt (Cass-Soc. 19.6.1996).

- Article L 1226-23 du Code du Travail : pendant 6 semaines, même si l'arrêt lui-même est d'une durée supérieure. Le droit est ouvert lors de chaque nouvel arrêt, même lorsqu'il s'agit d'une rechute d'un arrêt précédent (Cass. Soc. 24.11.1998).

CONVENTIONS COLLECTIVES ET LOI SUR LA MENSUALISATION

- La Cour de Cassation a confirmé régulièrement depuis un arrêt du 26.4.1972, que ces dispositions prévalent sur les dispositions conventionnelles moins favorables.
- Elles priment également sur les dispositions moins avantageuses des articles L 1226-1 et D 1226-1 à 8 du code du travail issus de la Loi du 19.1.1978 sur la mensualisation.
- La comparaison doit s'effectuer périodes de paie par périodes de paie (réponse ministérielle du 8.4.1988).

RECOURS

Le Conseil de Prud'hommes est compétent pour trancher tous les litiges nés de l'application de ces dispositions.

Édition Mai 2012

© Document élaboré par la DIRECCTE Unité Territoriale de Moselle