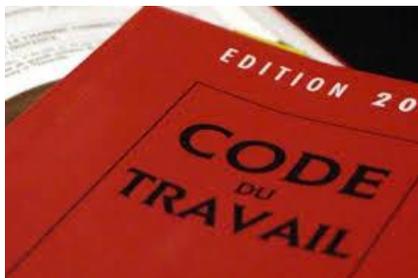


DIRECCTE Grand Est
Unité départementale du Bas-Rhin
Service renseignements en droit du travail

DROIT LOCAL ET MAINTIEN DE SALAIRE



SOURCES JURIDIQUES :

Depuis la recodification du 1^{er} mai 2008, les dispositions de droit local sur le maintien du salaire en cas d'absence du salarié sont intégrées dans le Code du travail aux articles L.1226-23 et L.1226-24 :

Article L.1226-23 du code du travail :

« Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire.
Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoires sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur ».

Article L.1226-24 du code du travail:

« Le commis commercial qui, par suite d'un accident dont il n'est pas fautif, est dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail, a droit à son salaire pour une durée maximale de 6 semaines.
Pendant cette durée, les indemnités versées par une société d'assurance ou une mutuelle ne sont pas déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.
Toute stipulation contraire est nulle.
Est un commis commercial le salarié qui, employé par un commerçant au sens de l'article L.121-1 du code de commerce, occupe des fonctions commerciales au service de la clientèle ».

Ces articles garantissent, sous conditions, aux salariés de droit privé exerçant leur activité dans le Bas-Rhin, le Haut Rhin ou en Moselle un maintien intégral de leur salaire, dès le premier jour d'absence et sans condition d'ancienneté, pendant la durée de leur absence.

Ces dispositions prévalent sur les dispositions légales et conventionnelles moins favorables.

OBJET :

Ces deux textes assurent un **maintien de salaire lorsque le salarié est effectivement empêché de travailler** :

- pour « *une cause personnelle indépendante de sa volonté* » (article L.1226-23 du code du travail) ;
- par suite d'un « *accident dont il n'est pas fautif* » (article L.1226-24 du code du travail).

Le terme « accident » doit s'entendre au sens large, comme un événement fortuit et malheureux.

Ce maintien de salaire est assuré **dès le premier jour d'absence**, donc **sans le moindre délai de carence**.

L'employeur doit verser au salarié l'intégralité de son salaire déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance.

Selon les tribunaux, outre les empêchements liés à une **maladie**, à la **maternité** ou à un **accident dont est victime le salarié**, sont également visées notamment les situations suivantes : **le décès ou la maladie d'un proche, la garde d'un enfant malade**.

PUBLIC VISE :

-Ces textes s'appliquent aux salariés de droit privé dès lors qu'ils exercent principalement leur activité dans le **Bas-Rhin, le Haut-Rhin ou la Moselle**. Ainsi, c'est le lieu d'exercice de leur activité qui prime sur la localisation du siège social de l'entreprise ou sur le domicile du salarié.

Ces textes visent tous les salariés :

- **quelle que soit leur ancienneté et leur qualification ;**
- **quelle que soit la forme de leur contrat de travail** (CDI, CDD, intérim, saisonnier, temps partiel, contrats aidés...).

DUREE D'INDEMNISATION

Elle est différente selon que le salarié est considéré comme « commis commercial » ou non

TOUT SALARIE TITULAIRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

- Pour ces salariés, la rémunération est maintenue uniquement pour les **absences représentant « une durée relativement sans importance »**. Cette condition s'examine **au cas par cas pour chaque salarié et pour chaque absence**.

Les tribunaux apprécient la durée de l'absence au regard de l'ancienneté du salarié, mais aussi de l'effectif de l'entreprise, du rôle du salarié dans l'entreprise ou encore de l'importance des perturbations causées par l'absence du salarié.

À titre d'exemple, la cour d'appel de Nancy a considéré, dans un arrêt du 18/04/2001, que des absences pour maladie de 11 jours et de 7 jours étaient des absences de courtes durées eu égard à l'ancienneté du salarié (6 ans).

A l'inverse la cour d'appel de Colmar a estimé, dans un arrêt du 29/06/1998, qu'un salarié qui n'avait que 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise lors d'une première absence de 20 jours ne pouvait invoquer l'article 616 du Code Civil Local (nouvel article L.1226-23 du code du travail).

Le cas particulier des COMMIS COMMERCIAUX

L'article L.1226-24 du code du travail s'adresse à une catégorie précise de salariés : les « **commis commerciaux** ».

La jurisprudence considère que ce sont les salariés :

- employés dans des **entreprises commerciales** par leur activité (vente de biens, produits ou services) ou par leur forme juridique (SA, SARL,..), inscrites au registre du commerce et des sociétés.
- n'ayant **pas de fonctions techniques ou manuelles**, mais une **fonction commerciale en relation avec la clientèle**, à prédominance intellectuelle et nécessitant une **formation** adaptée à cette fonction ;
- Ayant un **degré d'autonomie et de responsabilité restreint**.

Les **commis commerciaux** bénéficient du maintien intégral du salaire pendant **une durée maximale de 6 semaines**.

Les juges ont précisé que ce droit est ouvert à **chaque nouvelle absence** du salarié, même en cas de rechute d'un arrêt précédent.

En cas d'absence supérieure à ces durées, il convient d'opérer une comparaison entre les dispositions de la convention collective applicable et le droit local et d'appliquer la plus favorable, quitte à régulariser à posteriori.

RECOURS :

Le Conseil des Prud'hommes est l'autorité compétente pour régler les litiges nés de l'application de ces dispositions.