

S – IX PARTICULARITES DU DROIT DU TRAVAIL EN ALSACE-MOSELLE	1
S – IX – 1 Repos dominical	1
S – IX – 2 Jours fériés	2
S – IX – 3 Maintien du salaire en cas de maladie	2
S – IX – 4 Clauses de non-concurrence	3
S – IX – 5 Préavis en cas de licenciement ou de démission	3
S – IX – 6 Autres particularités	3

S – IX

Particularités du droit du travail en Alsace-Moselle

Les lois françaises s'appliquent, a priori, à l'ensemble du territoire français. Toutefois, l'Alsace Moselle continue à être régie, pour partie, par un droit professionnel local issu du droit allemand et dont certaines dispositions ont été maintenues après 1918, date du retour de l'Alsace-Lorraine à la France. Elles subsistent essentiellement dans certaine matière :

S – IX – 1

Repos dominical

Les personnes travaillant en Alsace Moselle relèvent, pour le repos hebdomadaire, des dispositions du Code local professionnel qui interdit aux employeurs d'occuper du personnel le dimanche (art. 41 a) et exige la fermeture dominicale des établissements indépendants n'employant pas de salariés (article 105 b).

Il autorise toutefois des dérogations, permanentes ou non, accordées de plein droit ou par le préfet.

Par ailleurs, les entreprises industrielles d'Alsace Moselle ont désormais la possibilité de fonctionner par équipes de suppléance, c'est-à-dire à l'aide d'un personnel d'exécution composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de remplacer l'autre pendant les périodes de repos collectif. La mise en place de ce dispositif permet de déroger au principe du repos dominical pour le personnel de l'équipe de fin de semaine. Cette dérogation s'applique également au personnel nécessaire à l'encadrement de l'équipe de suppléance. Ces entreprises sont



également autorisées à donner le repos hebdomadaire par roulement en cas d'organisation du travail en continu pour raisons économiques¹.

S – IX – 2 Jours fériés

En application de l'article 105-a, alinéa 2 du Code professionnel local et de l'ordonnance du 16 août 1892, en Alsace (Bas-Rhin, Haut-Rhin) et en Moselle, le 26 décembre est un jour férié chômé et rémunéré. Il en est de même du vendredi saint, dans les communes où se trouve un temple protestant ou une église mixte.

Dans le département de la Moselle, le préfet, après consultation des organismes professionnels concernés et des organisations syndicales des professions de commerce et de distribution, peut, par arrêté, autoriser ou interdire l'ouverture des établissements commerciaux le vendredi saint et ceci de manière uniforme dans le département, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes (Code du travail, art. L 3134-14).

S – IX – 3 Maintien du salaire en cas de maladie

Les employeurs doivent maintenir la rémunération des salariés absents pour maladie ou accident en application de la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, mais aussi conformément aux dispositions des codes locaux lorsqu'elles sont plus avantageuses pour les salariés.

C'est ainsi que l'article 63 du Code de commerce local prévoit que le commis commercial « *qui, par suite d'un accident dont il n'est pas fautif, se trouve dans l'impossibilité de fournir son service, conserve ses droits au salaire et à l'entretien, mais pas au-delà d'une durée de 6 semaines* », sans subordonner ce droit à une contre-visite médicale, contrairement à la loi de mensualisation. Le droit au salaire et à l'entretien ouvert par l'article 63 du Code de commerce local est dû à chaque arrêt de travail consécutif à un accident dont le commis n'est pas fautif (Cass. soc. 9 mars 1999 n° 1075 P, Sté Auchan c/ George).

De manière plus large, puisqu'il concerne tous les salariés, l'article 616 du Code civil local prévoit le maintien de la rémunération lorsque le salarié a été « *empêché d'effectuer la prestation de services pour une cause qui lui était personnelle, sans sa faute, pendant un temps relativement sans importance* ». Ce texte ne prévoit pas de contre-visite médicale, pas de délai de carence, aucune condition d'ancienneté et permet aux salariés de percevoir l'intégralité et non pas 90 % de leur salaire. Il est donc plus favorable que la loi de mensualisation et doit donc s'appliquer pour les absences de courte durée, peu importe les résultats de la contre-visite médicale. Ainsi, un employeur a été condamné à verser le salaire pour une absence pour maladie d'une journée alors même que le médecin contrôleur avait conclu à l'aptitude de la salariée à travailler. (Cass. soc. 19 juin 2001 n° 2988 FS-PB, SA Automobiles Peugeot c/ Lidolf)

Pour l'application de l'article 616 du Code civil local, la durée de l'absence, et donc la condition liant le droit à maintien de rémunération au temps doit être appréciée à chaque arrêt de travail sans faire une appréciation globale de l'absentéisme du salarié (Cass. soc. 19 juin 1996 n° 2868 D, SARL Textiles en Biais c/ Thomann).

¹ art 19 modifié par la Loi 2003-721

De même, l'absence de courte durée d'un salarié nécessitée par la garde de son enfant malade entre dans les prévisions de l'article 616 du Code civil local (Cass. soc. 19/06/2002 n° 2102 FSP).

S – IX – 4

Clauses de non-concurrence

Les clauses de non-concurrence sont régies par les dispositions du Code de commerce local². Sous peine de nullité, la clause doit prévoir une indemnité compensatrice au profit du salarié (au moins égale à 50 % des rémunérations dues en dernier lieu) et avoir une durée maximale de 2 ans.

Toutefois, ces dispositions visent exclusivement les commis, c'est-à-dire ceux qui sont « *employés dans une maison de commerce pour fournir des services commerciaux moyennant rétribution* ». Sont donc exclus de son champ d'application les salariés affectés à un poste de responsabilité, et disposant d'indépendance dans leurs fonctions ainsi que ceux n'accomplissant pas de tâches commerciales. Par exemple : un chef de publicité et un technicien (Cass. soc. 07/05/1981), un ambulancier (Cass. soc. 05/01/1987), un comptable au service d'un cabinet de comptabilité (Cass. soc. 07-07/1993 n° 2597 D) ou encore un représentant de commerce (Cass. soc. 26/09/2002 n° 2672 FS-).

S – IX – 5

Préavis en cas de licenciement ou de démission

Le droit local prévoit pour le personnel administratif et commercial et pour les techniciens et agents de maîtrise des entreprises industrielles et commerciales, un préavis réciproque de 6 semaines³. Il est possible de prévoir dans le contrat de travail un délai de préavis plus court, avec un minimum d'un mois. Toutefois, ces dispositions ne sont applicables que dans la mesure où elles sont plus favorables aux salariés que le droit commun. Ainsi, en application de l'article L1234-1 du Code du travail, le délai de préavis sera de 2 mois en cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

S – IX – 6

Autres particularités

Les groupements d'employeurs situés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, obligatoirement constitués sous la forme d'associations régies par le Code civil local ou de coopératives artisanales, doivent envoyer à l'inspecteur du travail, dans le mois de leur constitution, une copie de l'inscription au registre des associations ou le numéro d'immatriculation de la coopérative artisanale au registre du commerce et des sociétés.

Par ailleurs, dans ces départements, les associations qui désirent obtenir l'habilitation pour recourir aux services d'une personne condamnée à un travail pénal d'intérêt général doivent joindre à leur demande une copie du registre des associations du tribunal d'instance.

² Code de commerce local articles 74 à 76, 82

³ Code du commerce local art. 66 ; Code industriel art. 133



Enfin, les établissements publics du culte dans les départements d'Alsace et de la Moselle ne rentrent dans aucune des catégories d'organismes pour lesquelles l'établissement d'un règlement intérieur social est obligatoire (CE 11 mars 1988 n° 76280, 1e s.-s., Séminaire de jeunes de Walbourg).