



Droit local arrêt maladie

Par **helenebrunette**, le **01/04/2020** à **14:10**

Bonjour,

Je suis en poste depuis moins d'un an sous convention Syntec mais basée en Alsace. Mon employeur ne m'a pas payé 3 jours d'arrêt maladie en février, mentionnant la convention collective et mon ancienneté. Pourtant, il me semble que l'article L 1226-23 mentionnant le maintien du salaire sans condition d'ancienneté est en ma faveur ? Qu'en pensez-vous ?

Merci d'avance.

Par **JYB1956**, le **01/04/2020** à **18:56**

Bonjour,

Si vous travaillez en Alsace, votre société paie les cotisations sociales en Alsace donc vous avez affaire au droit Alsacien dit "droit local".

Votre salaire doit être maintenu car le droit du travail précise que c'est toujours le plus favorable qui s'applique au salarié. Si la convention précise 3 jours non payé en cas d'arrêt maladie, le droit local dit que le salarié est payé à partir du 1er jour en cas de maladie. Vous devez donc être payé.

Savez-vous aussi que vous avez des jours de congé payé supplémentaire avec le droit local ?

Le vendredi précédent Pâques est chômé et payé comme le 26 décembre, c'est toujours deux jours de plus à prendre.

Vous avez aussi plus de remboursements des médicaments et visites chez les docteurs comme vous n'avez pas de forfait journalier hospitalier à payer et l'hôpital est pris en charge à 100€ donc, votre mutuelle doit aussi être moins chère car elle remboursera moins qu'aux salariés hors droit local.

Par **helenebrunette**, le **01/04/2020** à **19:50**

Bonjour, merci pour votre réponse.

Ma convention mentionne que mon salaire est maintenu à 100% pdt 1 mois après 1 an d'ancienneté, donc, avant cette date, les 3 jours d'arrêt, pour lesquels je ne touche pas nonplus d'indemnités journalières de la CPAM, ne me sont pas dus. Or je comprends de votre réponse que j'y ai droit de par le droit local. Un conseil pour faire entendre raison à ma DRH?

Concernant les autres points, je suis effectivement au courant, mis à part le fait qu'étant au forfait jour, les 2 jours de congés supplémentaires se traduisent en fait par 2 RTT en moins par rapport au reste de mes collègues français. Donc pour ça, pas d'intérêt.

Par **JYB1956**, le **01/04/2020 à 20:09**

Depuis la recodification du 1er 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.

[inspection du travail GRAND EST](#)

Par **helenebrunette**, le **02/04/2020 à 10:10**

Merci pour votre réponse. Une chose demeure floue pour moi: qu'entendez vous par "sous conditions"?

"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."

J'avais également vu cette fiche de l'IT de ma région, et là encore il est écrit:

"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."

Là encore, le texte semble dire que le maintien du salaire n'est pas systématique.

Je m'interroge du coup réellement sur la légitimité de ma demande, refusant évidemment de laisser 3 jours de paie à mon employeur, mais ne voulant pas non plus être celle qui insiste lourdement alors qu'elle ne serait pas dans son bon droit...

Par **P.M.**, le **02/04/2020** à **12:07**

Bonjour,

De toute façon, la réponse de l'employeur est incorrecte puisqu'il prétend devoir se référer uniquement à la Convention Collective sans devoir tenir compte du droit local, ce qui est inexact, il n'émet donc aucune réserve ou condition autre...

Par **JYB1956**, le **02/04/2020** à **12:43**

En effet, cette réponse de l'inspection du travail "sous conditions" c'est uniquement pour des absences hors arrêt maladie, par exemple, votre enfant est malade en se levant, au lieu d'aller travailler, vous prenez la matinée pour aller le mener chez le docteur, c'est un exemple de conditions.

Selon l'**article 616 du code civil local** devenu article L 1226-23 du code du travail :
en cas d'absence pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance, le salarié a le droit au maintien de son salaire.

Les absences qui ouvrent droit au maintien de salaire Alsace Moselle sont notamment les absences liées à l'état de santé du salarié, les absences pour enfant ou proche malade. La durée du maintien de salaire est à définir suivant l'entreprise et peut être différente selon

l'ancienneté du salarié. Si une salariée avec 20 ans d'ancienneté est absente pendant 30 jours, elle peut prétendre à un maintien de salaire de 60 jours là où un salarié avec 2 ans d'ancienneté ne peut prétendre qu'à un maintien de salaire de 20 jours.

Les salariés bénéficiant des dispositions du droit local Alsace Moselle ont le droit à un maintien de salaire intégral sans condition d'ancienneté, quelles que soient leur qualification ou leur forme de contrat de travail.

Autrement dit, **le montant du maintien de salaire sur le bulletin de salaire est de 100%** du salaire brut sous déduction des éventuelles IJSS. Quant à la durée du maintien, cette dernière est fonction du statut (commis commercial ou non) ou appréciable au cas par cas.

Par **JYB1956**, le **02/04/2020 à 12:46**

En tout état de cause, beaucoup d'employeurs d'Alsace-Moselle oublient (à dessein ?) l'existence de ce texte de droit local et appliquent en toute illégalité les règles propres au reste de la France. Aux salariés d'être vigilants et de rappeler leurs employeurs au respect du droit local.

Par **helenebrunette**, le **02/04/2020 à 13:55**

Je vous remercie tous pour vos réponses pointues et très utiles. J'ai écrit à ma DRH, je ne manquerais pas de vous donner l'issue de la discussion.

Mon employeur est basé à Paris et je suis la seule employée en contrat local. Il y avait déjà eu un couac avec le 26 décembre (décompté en RTT...). Je comprends les erreurs, mais je comprends moins quand, lorsque je signale, on m'oppose la CC et circulez y'a rien à voir. Le minimum du professionnalisme serait de réfléchir un peu plus à la question, mais bon...

Par **Prana67**, le **02/04/2020 à 14:21**

Bonjour,

Pour ce qui est de l'arrêt maladie je crois que tout a été dit. Je rajoute juste un petit détail. En Alsace/Moselle l'employeur ne peut pas envoyer de médecin contrôleur pour vérifier si l'arrêt est justifié vu que ce n'est pas prévu dans le droit local. Mais ça aussi beaucoup d'employeurs

"l'ignorent".

Concernant les deux jours fériés supplémentaires l'employeur ne peut pas vous mettre en RTT, ce sont des jours fériés chômés et payés.

Par **helenebrunette**, le **02/04/2020** à **14:29**

Merci. Pour être exacte concernant les 2 jours fériés: à mon embauche la DRH m'a dit que j'avais 2 jours de RTT de moins sur l'année à cause de ces 2 jours, comparé aux autres employés France. Ce n'était pas le cas dans ma précédente entreprise où tout le monde avait le même nombre de RTT. Je ne sais pas si c'est clair? Ni si c'est correct d'un point de vue légal (mais je vais déjà me "battre" pour mes jours d'arrêt car le manque sur la paie de Février n'est pas négligeable).

Par **P.M.**, le **02/04/2020** à **15:06**

C'est la même chose pour les jours fériés chômés et payés supplémentaires que l'employeur vous spolie en vous soutirant 2 jours de RTT, vous pourriez donc lui demander la régularisation sur au moins sur l'année en cours et la précédente...

Par **helenebrunette**, le **02/04/2020** à **15:08**

Voilà! j'ai gain de cause. La RH a reconnu son ignorance en matière de droit local. Je suis contente d'avoir été entendue (elle me demande même d'autres informations dont j'aurais vent et pas elle...!!) mais je suis tjs un peu agacée que mon 1er mail ait été ignoré...mais bon c'est le résultat qui compte!

Par **P.M.**, le **02/04/2020** à **15:34**

Merci de votre retour d'expérience...

Par **JYB1956**, le **02/04/2020** à **15:55**

Je ne suis pas d'accord sur le fait qu'e dans le droit local on ne puisse pas faire contrôler un salarié en arrêt maladie tout simplement car ce n'est pas écrit dans le Code Local.

Tout ce qui n'est pas interdit est faisable et le code local ne dit nullement que c'est interdit et faute de cela, c'est le Code du Travail qui s'applique.

Par Prana67, le 02/04/2020 à 16:19

[quote]

Je ne suis pas d'accord sur le fait qu'e dans le droit local on ne puisse pas faire contrôler un salarié en arrêt maladie tout simplement car ce n'est pas écrit dans le Code Local. Tout ce qui n'est pas interdit est faisable et le code local ne dit nullement que c'est interdit et faute de cela, c'est le Code du Travail qui s'applique.

[/quote]

Le droit local prévoit un maintien de salaire sans possibilité de controle pour l'employeur. L'employeur ne peut pas se créer un droit qui n'existe pas. Ce point de vue est confirmé par la jurisprudence et par l'inspection du travail lorsqu'elle est consulté sur cette question.

Voir par exemple **Cass. Soc. 4 juin 1998, n°2744P, Sté Les Rapides de Lorraine c/Pesce.**

Par P.M., le 02/04/2020 à 16:39

Il s'agit de l'[Arrêt 95-43816 de la Cour de Cassation](#) :

[quote]

le conseil de prud'hommes a exactement décidé que la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, n'a pas abrogé les dispositions législatives plus favorables aux salariés, tel l'article 63 du Code de commerce local qui ne prévoit pas de contre-visite médicale, **en cas d'absences pour maladie n'allant pas au-delà d'une durée de six semaines** ; qu'en l'état de ces énonciations qui rendent inopérant le grief contenu dans la première branche du moyen, le conseil de prud'hommes a pu retenir que **l'obligation de l'employeur au maintien du paiement des salaires, pendant une durée de six semaines au commis** qui, par suite d'un accident dont il n'est pas fautif, se trouve dans l'impossibilité de fournir son service, n'était pas sérieusement contestable

[/quote]

Par JYB1956, le 02/04/2020 à 18:25

Je ne suis pas d'accord avec cette interprétation des arrêts, ils ne concernaient pas des ouvriers ou salariés mais des "commis commerciaux".

En ce qui concerne les salariés, seuls peuvent bénéficier de la garantie les commis commerciaux, à l'exclusion des salariés exerçant des fonctions techniques, manuelles ou, de façon plus générale, dépourvues de tout aspect commercial

<http://questions.assemblee-nationale.fr/q11/11-1327QE.htm>

Mais à la sortie, on est hors sujet puisque nous répondions au 3 jours de carence, pas au

contrôle médical.

Par **Prana67**, le **02/04/2020** à **18:40**

Un commis commercial est en gros un salarié du privé. Il ne faut pas oublier que ces textes datent du 19ème siècle et ont été traduits de l'allemand.

Par **P.M.**, le **02/04/2020** à **18:59**

Même si nous sommes hors sujet, le terme commis commercial ne semble pas aussi large que cela, je propose :

- [cette réponse ministérielle](#)
- [ce dossier](#) (entre autres)

Par **Prana67**, le **02/04/2020** à **19:12**

La réponse ministérielle n'est peut-être pas très précise, mais votre deuxième lien est plus clair et on arrive en gros à ce que j'ai dit plus haut, à savoir un salarié du privé.

Par **JYB1956**, le **02/04/2020** à **19:20**

« celui qui est employé par un commerçant pour fournir des services commerciaux moyennant rétribution ». C'est un commis à ne pas confondre avec un salarié, par exemple dans l'industrie ou les services

Les fonctions exercées par un "commis" doivent être à prédominance intellectuelle, à l'exclusion des fonctions manuelles d'exécution ou des fonctions purement techniques.

Ce qui exclut donc les travaux manuels, du conducteur au soudeur, manutentionnaire, secrétaire et des milliers d'autres métiers.

Au final, on revient à ce que je disais au départ !!!

Par **Prana67**, le **02/04/2020** à **19:43**

A partir du moment où le soudeur est un salarié et que ce qu'il fabrique est vendu il est aussi

concerné.

En tout cas concrètement sur le terrain je ne connais aucune entreprise du privé qui n'est pas obligée d'appliquer le droit local.

[quote]

"Ainsi, l'employeur

du commis commercial doit impérativement avoir la qualité de commerçant

telle que définie à l'article L 121-1 du code de commerce, c'est-à-dire

exercer des actes de commerce et en faire sa profession habituelle. Peu importe qu'il soit commerçant de par son activité ou de par sa forme (SARL, SA, SAS, ...)."

La on a bien la définition d'une entreprise privée, non ?

Par **P.M.**, le **02/04/2020** à **20:01**

Nous n'avons apparemment pas lu la même chose car pas mal de salariés du privé en sont exclus :

[quote]Le commis commercial est un salarié qui exerce des **fonctions commerciales dans l'entreprise et qui est en relation directe ou essentielle avec la clientèle**. Les fonctions commerciales dépassent la seule activité de vente pour englober tous les services nécessaires à l'accomplissement de l'activité commerciale de l'entreprise.[/quote]

[quote]Les fonctions exercées par le salarié doivent être à prédominance intellectuelle, **à l'exclusion des fonctions manuelles d'exécution ou des fonctions purement techniques**.[/quote]

[quote]Une certaine formation est nécessaire à l'exécution des services commerciaux (formation sanctionnée par un diplôme ou acquise par une pratique ou plusieurs années d'expérience).[/quote]

[quote]La fonction du commis commercial ne doit pas comporter une trop grande indépendance dans le travail ou dans l'organisation du travail. Les cadres de haut niveau en sont donc exclus.[/quote]

Par **JYB1956**, le **02/04/2020** à **20:30**

C'est comme vous voulez ! Pour moi, fin de polémique.

Le principal c'est que helenebrunette a sa bonne réponse concernant son problème.

Après plus de 30 ans comme juge à la Chambre sociale d'une cour d'appel, je ne vais pas me prendre la tête alors que je suis à la retraite

Par **helenebrunette**, le **03/04/2020** à **08:39**

Oui, et comme je le disais plus haut, ma RH a invoqué l'ignorance et l'isolement de mon cas au sein de l'entreprise, me demandant de lui transmettre d'autres spécificités si je les connaissais. Je l'ai orientée vers l'Institut du Droit Local (on parie qu'elle tombe à la renverse si elle apprend que le préavis n'est que de 6 semaines ici?)

Ceci étant dit cette discussion sur le contrôle médical par l'employeur prouve bien la difficulté à interpréter des textes traduits et plus forcément d'actualité...

Par **Visiteur**, le **03/04/2020** à **09:09**

Bjr@tous

"Polémique" , môt lâché mais lourd de signification sur ce forum, car toujours lié à la même personne.

Par **P.M.**, le **03/04/2020** à **09:14**

Bonjour,

Je ne crois pas qu'il y ait eu polémique mais avis différents juridiquement argumentés entre au moins trois personnes et maintenant quatre mais d'une manière nébuleuse...

Par **Prana67**, le **03/04/2020** à **14:11**

Effectivement le préavis va de 2 semaines pour un ouvrier à 6 semaines pour un cadre.

Concernant l'impossibilité de contre visite demandée par l'employeur c'est assez clair, tranché par la cour de cassation, par l'inspection du travail et accessoirement aussi par wikipédia (qui n'est pas forcément une référence juridique).

La ou on n'est pas tous d'accord c'est sur la définition de "commis commercial". Moi je note que tous les salariés du privé sont concernés par le droit local, je ne connais aucune exception. Je ne connais aucune décision de justice qui exclut un salarié du droit local parce qu'il ne rentrerait pas dans les définitions évoquées de "commis commercial".

Par **P.M.**, le **03/04/2020** à **14:53**

Je ne pensais pas qu'il faille rouvrir le sujet qui se trouve d'ailleurs maintenant transféré en

droit routier alors qu'il concerne bien le Droit du Travail...

C'est cependant sur la base de la Jurisprudence que l'auteur du précédent dossier que j'ai proposé a dégagé quatre critères permettant de cerner la notion de "commis commercial"...

Puisque ce premier dossier ne convainc pas celui qui est accusé à mon sens à tort de polémique, je propose, entre autres, [celui-ci](#)...