

Le droit local du travail

Introduction

L'annexion de l'Alsace-Moselle par l'empire allemand entre 1870 et 1918 a entraîné l'application dans cette région de nombreuses dispositions d'origine germanique. Le retour de l'Alsace-Moselle dans la souveraineté française, après l'armistice de 1918, n'a cependant pas eu comme effet d'effacer toute trace des réglementations qui s'y sont appliquées au cours des quarante-huit années d'annexion.

En 1924 deux lois ont posé comme principe l'introduction de la législation civile et commerciale française en Alsace-Moselle, tout en conservant certaines dispositions de droit local dont la supériorité technique le justifiait (lois du 1^{er} juin 1924 portant introduction de la législation civile française et loi du 1^{er} juin 1924 portant introduction de la législation commerciale française en Alsace-Lorraine, JO du 3 juin 1924).

En particulier les lois du 1^{er} juin 1924 ont maintenu en vigueur des dispositions issues du code local des professions (loi d'empire du 26 juillet 1900 sur les professions), du code civil local et du code de commerce local qui réglementaient le repos dominical et les jours fériés, le maintien du salaire en cas d'absence du salarié, la durée du préavis et la clause de non-concurrence.

Ces quatre thèmes constituent le droit local du travail tel qu'on le définit de nos jours. Pour tous les autres aspects du droit du travail le droit général s'applique en Alsace-Moselle (Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle) comme dans les autres départements.

Le droit local du travail est une matière phare du droit local alsacien-mosellan. Il concerne tous les salariés qui travaillent en Alsace-Moselle, ou principalement en Alsace-Moselle, quels que soient leurs fonctions, le type de leur contrat de travail (CDD, CDI, temps partiel, contrat saisonnier, intérimaire, contrats aidés etc...) ou le

lieu du siège de l'employeur. Il concerne également toutes les entreprises qui emploient des salariés dans les départements de l'Est.

Ces dispositions, d'inspiration particulièrement sociale, sont régulièrement appliquées, donnent lieu à une jurisprudence fournie et constituent le domaine entraînant le plus de sollicitations de l'Institut du Droit Local, dans le cadre de ses permanences juridiques.

A l'occasion de la loi n°2004-1343 du 19 décembre 2004 de simplification du droit qui avait habilité le gouvernement à adapter par ordonnance la partie législative du code du travail, la question de la codification des dispositions de droit local du travail s'était posée. Cette codification présentait un intérêt certain pour le droit local dans la mesure où elle permettait une meilleure accessibilité des règles locales qui, mieux connues, seraient mieux appliquées.

Le 22 janvier 2008 a été publiée au Journal officiel la loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 (JO du 22 janvier) ratifiant l'ordonnance du 12 mars 2007 relative à la partie législative du code du travail. Le décret de codification de la partie réglementaire du code du travail date du 7 mars 2008. L'entrée en vigueur du nouveau code du travail est fixée au 1^{er} mai 2008.

Trois des quatre thèmes de droit local du travail ont été codifiés. Il s'agit de la réglementation du repos dominical et des jours fériés, du maintien du salaire en cas d'absence du salarié, et de la durée du préavis. Seule la réglementation relative à la clause de non concurrence n'a pas été codifiée et reste toujours fondée sur les articles 74 et suivants du code de commerce local. Pour les matières codifiées les dispositions d'origine, issues du code local des professions, du code civil local ou du code de commerce local, ont été abrogées.

I . Le maintien du salaire en cas d'absence du salarié (articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail)

Anciennement articles 616 du code civil local et 63 du code de commerce local, les articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail instaurent une obligation

légale de maintenir le salaire à partir du premier jour d'absence et sans condition d'ancienneté, sous certaines conditions.

*Article L. 1226-23 du code du travail

L'article L. 1226-23 a vocation générale à s'appliquer à tous les salariés qui ne sont pas des commis commerciaux (qui eux relèvent de l'article L. 1226-24). L'absence doit être indépendante de la volonté du salarié et la cause de l'absence doit être personnelle au salarié, c'est-à-dire avoir une raison liée, soit directement (maladie du salarié, maternité, accidents...), soit indirectement (événements touchant l'entourage proche du salarié), à la personne du salarié. La jurisprudence considère que la garde d'un enfant malade est une cause personnelle. Heureux ou malheureux, les événements à l'origine de l'absence du salarié doivent être suffisamment sérieux pour décharger le salarié de son obligation de fournir un travail. Seules les absences d'« une durée relativement sans importance » seront prises en compte, il s'agit d'une condition d'application de l'article L. 1226-23 du code du travail. Cette condition s'apprécie au cas par cas sans prise en compte de l'absentéisme du salarié. L'ancienneté, si elle n'est pas une condition d'application du texte, pourra intervenir pour évaluer le caractère d'importance de la durée de l'absence. La Cour de cassation retient la notion d'absence de « courte durée ».

-L'article L. 1226-24 concerne uniquement les salariés rentrant dans la catégorie des commis commerciaux (salariés dont l'employeur est commerçant ou exerce son activité sous la forme commerciale, et qui fournissent des services commerciaux en étant en contact direct ou essentiel avec la clientèle). La cause de l'absence donnant lieu à maintien du salaire est la même que celle retenue dans l'article L. 1226-23, bien que le texte vise les « accidents » (mauvaise traduction du texte d'origine). La jurisprudence a toujours considéré que la maladie du salarié, ou la garde d'un enfant malade, rentrait dans le champ d'application de l'article L. 1226-24 du code du travail. La durée maximale du maintien du salaire est de six semaines par absence.

Le salaire maintenu par l'employeur en application de ces deux dispositions, est le salaire de base auquel s'ajoutent les éléments de salaire. En cas d'absence pour

maladie donnant lieu à versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ces dernières viendront en déduction de ce que l'employeur devra verser, à moins que la procédure de subrogation n'ait été mise en place.

En présence de dispositions conventionnelles il y a lieu d'appliquer la disposition la plus favorable au salarié.

Le repos dominical et les jours fériés

Le droit local régleme de façon très détaillée le repos dominical. La réglementation contenue jusqu'en 2008 dans le code local des professions (loi d'empire du 26 juillet 1900) figure à présent dans le code du travail aux articles L. 3134-1 et suivants.

*Le repos dominical

-Dans le secteur commercial un employeur ne peut faire travailler les salariés le jour de Noël, le dimanche de Pâques et le dimanche de Pentecôte. Les autres dimanches et jours fériés la loi prévoit la possibilité d'employer des salariés pour une durée maximale de cinq heures. Cependant les communes ou départements peuvent, par dispositions statutaires du conseil municipal ou du conseil départemental, réduire davantage la durée du travail ou même l'interdire complètement. Sur cette base trois statuts départementaux ont été pris, un pour le Haut-Rhin, un pour le Bas-Rhin et un pour la Moselle (un nouveau statut de la Moselle vient d'être adopté en mai 2015). Certaines communes ont mis en place des statuts locaux qui ne peuvent être que plus restrictifs que les statuts départementaux.

Le maire (ou l'autorité préfectorale à Strasbourg, Metz et Mulhouse) peut autoriser l'ouverture des commerces et l'emploi de salariés pour les quatre dimanches avant Noël ou pour certains dimanches ou jours fériés lorsque les circonstances locales rendent nécessaires une activité accrue.

Le préfet peut autoriser l'emploi de salariés les dimanches et jours fériés pour les catégories d'exploitations dont l'activité est nécessaire à la satisfaction des besoins de la population présentant un caractère journalier ou particulier.

Lorsqu'il est interdit d'employer des salariés les dimanches et jours fériés dans un secteur commercial, il est également interdit de procéder à une exploitation économique dans les lieux de vente ouverts au public.

-Dans le secteur de l'industrie le principe est celui de l'interdiction d'employer des salariés les dimanches et jours fériés. A ce principe s'ajoutent diverses dérogations :

-Des dérogations de droit (sans autorisation) pour des travaux qui doivent être effectués immédiatement, pour l'inventaire, pour la surveillance des installations, pour les travaux de nettoyage et de maintenance nécessaires à la continuation régulière d'une exploitation, et pour les travaux nécessaires afin d'éviter l'altération des matières premières, si ces travaux ne peuvent être exécutés un jour ouvrable.

-Des dérogations données sur autorisation par voie réglementaire, ou par le préfet.

-Des dérogations résultant du code du travail (équipes de suppléance, travail en continu et repos par roulement).

*Les jours fériés

Les dispositions relatives aux jours fériés figurent à présent dans le code du travail. L'article L 3134-13 dudit code donne la liste des jours fériés en Alsace-Moselle, parmi lesquels figurent les deux jours fériés supplémentaires : le vendredi saint (dans les communes où il existe un temple protestant ou une église mixte) et le 26 décembre. Le droit local prévoit le chômage de l'ensemble des jours fériés alors qu'en droit général seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé.

Le vendredi saint et le 26 décembre étant des jours fériés chômés de par la loi, il n'est pas autorisé de positionner un jour de réduction du temps de travail ou de congé payé pour le chômage de ces jours.

De même les modalités de rémunération des jours fériés travaillés à titre dérogatoire n'étaient pas prévues. Un accord collectif territorial en date du 6 janvier 2014, étendu par arrêté ministériel, précise les modalités de rémunération et de repos compensateur dans les exploitations commerciales en Alsace.

Concernant la journée de solidarité, l'article L 3133-8 du code du travail prévoit qu'en Alsace-Moselle le choix de cette journée ne peut se porter sur les 25 et 26 décembre ni sur le vendredi saint, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte.

III. La clause de non-concurrence

En l'absence de codification la clause de non-concurrence reste régie en Alsace-Moselle par les articles 74 et suivants du code de commerce local et est applicable à une catégorie particulière de salariés, les commis commerciaux.

La clause de non-concurrence est une clause contractuelle par laquelle l'employeur et le salarié commis commercial conviennent qu'à la fin du contrat de travail le salarié s'interdit de faire concurrence directement ou indirectement à son ancien employeur.

L'engagement du salarié est personnel, doit être consigné par écrit et ne peut excéder deux années. L'employeur de son côté doit s'engager par écrit à verser au salarié qui respecte l'interdiction de non-concurrence une contrepartie financière égale à au moins 50% de sa rémunération mensuelle perçue en dernier lieu, et ce pendant toute la durée de l'interdiction. A défaut la clause n'est pas valable et le salarié peut ne pas la respecter en toute légalité, ou la respecter et exiger le versement de la contrepartie financière.

Si le salarié a retrouvé un emploi après la rupture de son contrat et qu'il respecte l'interdiction de non-concurrence, l'article 74c du code de commerce local autorise, dans la limite d'un plafond, l'imputation sur la contrepartie financière d'une partie des gains que le salarié perçoit à raison d'une nouvelle activité. Seuls les revenus tirés d'une activité rémunérée peuvent subir cette imputation, les revenus de remplacement en sont exclus.

L'employeur peut renoncer à la clause de non-concurrence en le notifiant par écrit avant la fin du contrat de travail. Le salarié est alors libéré tout de suite de son obligation mais l'employeur doit verser la contrepartie financière pendant un an à compter de la déclaration de renonciation.

La clause de non-concurrence conserve son plein effet en cas de démission, licenciement, rupture conventionnelle ou départ en retraite. En cas de licenciement pour motif économique le salarié peut s'exonérer de l'obligation de non-concurrence en en avertissant l'employeur par écrit dans le mois suivant la rupture du contrat de travail.

La durée du préavis

Les dispositions de droit local relatives à la durée du préavis sont codifiées depuis 2008. On les trouve aux articles L 1234-15 et suivants du code du travail. Les professeurs et personnes employées par des particuliers, les commis commerciaux, les personnes chargées de la direction ou de la surveillance d'une activité et celles à qui sont confiés des services techniques nécessitant une certaine qualification sont soumis à un préavis de six semaines (L 1234-16 code du travail). Les autres salariés, toutes catégories confondues, qui ne relèvent pas de l'article L 1234-16 sont soumis à un préavis de quinze jours si leur rémunération est fixée par mois (article L 1234-15 code du travail).

L'intérêt de se prévaloir de ces durées de préavis se manifeste essentiellement en cas de démission. Selon la jurisprudence de la cour d'appel de Metz en présence d'une convention collective prévoyant une durée de préavis il convient d'appliquer

le délai le plus favorable au salarié, c'est-à-dire en cas de démission le délai le plus court.