



Le Droit Local du Travail applicable en Alsace-Moselle

Une partie des dispositions du Droit Local du Travail figure dans le nouveau Code du Travail entré en vigueur le 1^{er} mai 2008. Cette codification du Droit Local comporte un certain nombre d'incertitudes auxquelles seule la jurisprudence pourra répondre.



Le commerce et les entreprises sont soumis aux dispositions du Droit Local en Moselle (Crédits photo : Groupe BLE Lorraine) **I). La durée de préavis.**

Les dispositions du Droit local ont été codifiées aux Articles L.1234-15 et suivants du Code du Travail. Les durées de préavis du Droit Local s'imposent dans la mesure où celles-ci sont plus favorables aux salariés que la loi, les conventions collectives ou les usages.

En matière de démission, la durée la plus courte est considérée comme la plus favorable pour le salarié. A l'inverse, en matière de licenciement, c'est la durée la plus longue qui est la plus favorable au salarié.

En Droit Local, la durée des préavis varie selon les cas de 15 jours à six semaines.

Remarque : La Cour d'appel de Metz a précisé en 2014 que pour les salariés dont la rémunération est convenue au mois, en cas de démission, le préavis est de 15 jours.

II). Les horaires d'ouverture des commerces.

L'Article 139 E du Code Local des Professions, toujours en vigueur et non codifié prévoit la fermeture obligatoire des locaux de vente ouverts au public entre 9 heures du soir et 5 heures du matin.

Le maire (sauf à Metz, le préfet) peut autoriser par dérogation l'ouverture jusqu'à 10 heures du soir mais seulement 40 jours par an.

Remarque : Cette dérogation d'ouverture jusqu'à 22 heures peut être individuelle ou collective et la demande du commerçant n'a pas à être motivée.

III). Les dispositions du Droit Local relatives au maintien du salaire.

Les règles applicables en la matière trouvent leur fondement dans les Articles 616 du Code Civil Local et 63 du Code de Commerce Local, devenus depuis la nouvelle codification, respectivement les Articles L.1226-23 et L.1226-24 du Code du Travail.

Dans une même entreprise, ces deux dispositions peuvent être amenées à s'appliquer. Elles prévoient le maintien du salaire sans condition d'ancienneté et sans délai de carence.

1). L'Article L.1226-24 du Code du Travail dispose que « 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 ».

Le commis commercial se définit par la loi et la jurisprudence comme le salarié qui employé par un commerçant occupe des fonctions commerciales au service de la clientèle et qui n'a pas une totale indépendance dans l'exercice de son travail.

Le ministère du travail a choisi d'utiliser le mot « accident » pour traduire « *Unglück* » qui signifie en fait « malheur ». Cette mauvaise rédaction ne devrait pas empêcher le salarié de contester l'obligation de maintenir le salaire en cas de maladie, cas le plus fréquent d'application de la règle du maintien de salaire.

Remarque : Ce droit au maintien du salaire est valable à chaque absence du salarié.

2). L'Article L.1226-23 du Code du Travail prévoit que « le salarié, dont le contrat de travail est suspendu par une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance, a droit au maintien de son salaire ».

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail (CDD, intérim, temps partiel, etc.) a droit au maintien de son salaire si son absence qui relève d'un motif personnel, sans faute de sa part, est de courte durée.

Les exemples d'application sont notamment la maladie du salarié ou la garde d'un enfant malade lorsque la présence du salarié à son chevet est indispensable. Par contre sont exclues les absences liées aux aléas météorologiques.

Remarques :

- Le maintien du salaire n'est subordonné ni aux résultats d'une éventuelle contre-visite, demandée par l'employeur, ni au versement d'indemnités journalières de Sécurité Sociale.
- La durée de l'absence doit être de courte durée sachant qu'il n'y a pas un nombre de jours déterminé.
- L'articulation des dispositions locales par rapport aux dispositions conventionnelles et à la loi sur la mensualisation fait qu'on appliquera la disposition la plus favorable au salarié, au cas par cas.

IV). Les dispositions sur la clause de non-concurrence.

Issues des Articles 74 et suivants du Code de Commerce Local, ces dispositions n'ont pas fait l'objet de codification. Les clauses ne s'appliquent qu'à une catégorie de salariés : « les commis commerciaux » travaillant en Alsace-Moselle.

Par une clause de non-concurrence, l'employeur et « le commis commercial » conviennent qu'à la rupture du contrat de travail, le salarié s'interdira de faire concurrence directement ou indirectement à son employeur.

Les conditions de validité de cette clause sont :

- La clause doit être écrite avec signature des deux parties.
- La clause doit prévoir expressément une contrepartie financière pour le salarié pendant la durée de l'interdiction qui est de deux ans au maximum.
- La contrepartie financière ne peut être inférieure à la moitié de la rémunération perçue en dernier lieu par le salarié et doit lui être versée mensuellement après la rupture du contrat de travail. Toutefois, lorsque cette indemnité de non-concurrence, ajoutée à la nouvelle rémunération du commis est supérieure à 110 % de son ancien salaire, l'employeur peut imputer sur l'indemnité de non-concurrence la partie qui excède 110 % de l'ancien salaire et ne verser, le cas échéant, que la différence.

L'absence de l'une de ces conditions entraîne la nullité de la clause : le salarié peut, soit respecter l'obligation et demander la contrepartie financière, soit se prévaloir de la nullité.

Ces conditions sont d'ordre public : des dispositions conventionnelles ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable et moins contraignant pour le salarié.

Remarques :

- L'employeur peut libérer le salarié du respect de la clause par écrit avant la date de fin de contrat. Le salarié est alors libéré immédiatement de l'obligation de non-concurrence, mais l'employeur doit verser la contrepartie financière pendant un an.
- Si le salarié est licencié pour motif économique, la clause est inopérante et le salarié retrouve sa liberté, à moins que l'employeur ne se déclare prêt à lui régler l'intégralité de sa rémunération antérieure pendant toute la durée de validité de la clause.

V). Le repos dominical et les jours fériés.

Les dispositions du Code Local des Professions ont été codifiées aux Articles L.3134-1 et suivants du Code du Travail.

Il existe une multiplicité des réglementations applicables pour le travail des dimanches et des jours fériés : dans l'industrie, dans les activités de l'hôtellerie, dans l'artisanat, dans le commerce ambulants ou dans le commerce sédentaire. Seul ce dernier point est abordé. a). Le repos dominical.

L'Article L.3134-4 du Code du Travail précise que dans le secteur commercial, un employeur ne peut pas faire travailler les salariés, trois jours dans l'année : le jour de Noël, le dimanche de Pâques et le dimanche de Pentecôte. Pour les autres dimanches et jours fériés, il peut employer les salariés pour une durée maximale de cinq heures.

Cependant, cette possibilité d'ouverture peut être réduite ou interdite complètement par la mise en place de « statuts locaux », c'est-à-dire par une décision du conseil général ou du conseil municipal, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés. Le préfet ne possède pas la compétence pour fixer lui-même ce statut départemental ou municipal. En Moselle, deux arrêtés préfectoraux du 17 juillet 1956, l'un concernant Metz et l'autre le reste du département, aboutissent à une interdiction d'ouverture et d'emploi de salariés.

Le Droit Local se caractérise par une structure très complexe des exceptions et des dérogations à la règle du repos dominical dans le commerce. Les exceptions prévues par le statut local de la Moselle touchent les pharmacies, les débits de tabac, les marchands de journaux, les hôtels et restaurants, les cafés, les entreprises de spectacles, les entreprises de transport, les pâtisseries et les fleurs naturelles.

Les dérogations proprement dites concernent les dérogations de droit (exemples : inventaire légal pour un dimanche, nettoyage de l'entreprise, etc.) et les dérogations soumises à autorisation. Seules deux catégories ont un impact significatif sur le commerce. Premièrement, le maire (sauf à Metz, le préfet) peut autoriser le travail les quatre dimanches avant Noël, ainsi que certains dimanches ou jours fériés pour lesquels les circonstances locales rendent nécessaire une activité accrue (une grande fête locale par exemple). Dans ce cadre, l'ouverture des commerces et l'emploi des salariés sont permis pendant dix heures au plus. Deuxièmement, le préfet peut également autoriser l'ouverture de catégories de commerces dont l'activité est nécessaire à la satisfaction des besoins de la population présentant un caractère journalier ou particulier (exemples : arrêté préfectoral de 1969 permettant l'ouverture des boulangeries en Moselle ; arrêté préfectoral du 16 juillet 2014 permettant l'ouverture des commerces d'alimentation générale, à savoir les épiceries, les dimanches et jours fériés matins, ainsi que l'organisation de marchés de denrées alimentaires, fleurs et produits manufacturés les matins des dimanches et jours fériés).

Remarques :

- Le Tribunal Administratif de Strasbourg, dans sa décision du 4 février 2015, a considéré les arrêtés préfectoraux de 1956 de la Moselle comme illégaux car pris par une autorité incompétente. Aujourd'hui, les commerces de la Moselle peuvent ouvrir les dimanches et jours fériés pendant cinq heures en attendant une décision du conseil général de la Moselle.

- L'ouverture des quatre dimanches avant Noël n'impose pas la consultation des organisations professionnelles et syndicales.
- Le Droit Local ne prévoit ni majoration de salaire ni repos compensateurs particuliers pour les salariés autorisés à travailler le dimanche ou les jours fériés.
- Le principe d'interdiction d'emploi de salariés le dimanche s'accompagne d'un système de fermeture obligatoire des exploitants même sans salarié.

b). Les jours fériés.

Le Droit Local prévoit une législation identique pour les jours fériés et les dimanches. Par rapport au droit général qui compte onze jours de fête, il existe en Alsace-Moselle deux jours fériés supplémentaires : le 26 décembre et dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte, le Vendredi Saint.

Tous les jours fériés en Alsace-Moselle sont des jours fériés chômés de par la loi (en droit général, seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé légal).

Le Vendredi Saint présente une particularité en Moselle. Si pour l'industrie, la détermination du jour férié relève de la règle d'origine, à savoir l'existence d'un temple protestant ou d'une église mixte, il en va autrement pour le commerce. Depuis 1989, le préfet de Moselle peut autoriser ou interdire l'ouverture des commerces dans l'ensemble des communes du département indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte.

Remarques :

- Même si la loi sur la journée de solidarité autorise par dérogation le travail des salariés les jours fériés, sont exclus de ce dispositif en Moselle : le 1^{er} mai, le Vendredi Saint, le 25 et 26 décembre.
- En Alsace-Moselle, il n'est pas possible de positionner un jour de RTT (Réduction du Temps de Travail) sur un jour férié.
- En Alsace, l'usage s'est établi d'attribuer un caractère férié au Vendredi Saint indépendamment de la présence d'une église protestante ou mixte.

Bernard ZAHRA, Professeur de Droit en classe préparatoire à l'expertise comptable à Metz, pour le Groupe BLE Lorraine.

M. ZAHRA est l'auteur d'un livre de référence sur les spécificités d'Alsace-Moselle : *A la découverte du Droit Local d'Alsace-Moselle* (Editions Fensch Vallée).

Retrouvez d'autres articles sur le Droit Local en Moselle sur <https://blefondation.fr>.