



Maintien de salaire - Droit local Alsace Moselle

Par geoffmeinau

J'ai une question concernant le maintien de salaire quand on est en arrêt maladie et qu'on bénéficie du droit local (Alsace Moselle)

Je sais quand général il y a une limite sur 12 mois glissant de temps pendant lequel le maintien de salaire est appliqué selon l'ancienneté dans l'entreprise.

Mais il me semble avoir compris que dans le droit local il n'y a aucune condition au maintien de salaire pour les arrêts d'une durée relativement sans importance (Jurisprudence de 6 semaines)

Ma question est donc est-ce qu'en droit local cette durée de 6 semaines est valable pour chaque nouvel arrêt maladie ou la condition de ne pas avoir été plus d'un certain nombre de jours déjà en arrêt maladie dans les 12 derniers mois s'applique t'elle aussi pour les travailleurs en droit local ?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par Prana67

Bonjour,

Même réponse que sur l'autre forum

Oui cette durée de 6 semaines est valable pour chaque arrêt maladie. Voir par exemple <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007041194>

"Attendu, ensuite, que le conseil de prud'hommes a exactement décidé que pour l'application de l'article 63 du Code de commerce local, le droit au salaire et à l'entretien ouvert par ce texte pour une durée qui ne peut aller au-delà de six semaines est dû à chaque arrêt de travail consécutif à un accident dont le commis n'est pas fautif, peu important que le nouvel arrêt de travail soit une rechute de l'accident initial ;"

Le droit local s'applique pour tous les salariés du privé dont le lieu de travail habituel est en Alsace/Moselle.

Par geoffmeinau

Bonjour,

Vous me dites que tous les salariés du privé sont considérés comme commis commercial mais moi je trouve cette décision de la Cour de cassation qui n'attribue pas ce statut à un employé de l'entreprise Flunch car son travail est à prédominance technique.

<https://www.courdecassation.fr/decision/5fd909402d3ee2a1c915e9f0>

" la Cour de cassation a posé pour principe qu'il faut apprécier si les fonctions exercées sont à prédominance technique et administrative ou commerciale ; que si les fonctions exercées par le salarié sont à prédominance technique et administrative...même s'il exerce mineurairement des fonctions commerciales, le salarié n'est pas commis commercial

Pour être plus précis selon vous le poste d'Agent d'exploitation dans une société de transport sera-t-il toujours considéré comme commis commercial sachant que la très grande majorité de mon travail s'effectue sur un PC dans un open-space pour remplir des rapports à destination de clients, ou de traiter les demandes de clients par mail ou téléphone sur les livraisons mais sans jamais ne vendre quoi que ce soit.

Par Prana67

Dans l'arrêt que vous citez ce sont plutôt les motivations des juges qui sont contestées pas la définition d'un commis

commercial. Les juges du CPH n'ont pas motivé leur décision de la bonne manière.
Le salarié doit recommencer la procédure devant le CPH. Il serait intéressant de voir la suite qui donnera probablement raison au salarié.