Droit local Alsace/Moselle

10 septembre 2025

Barbara Holl, avocate

BMH AVOCATS

Droit local Alsace/Moselle : De quoi parle-t-on en droit du travail ?

Assurance maladie

L'article L. 325-1 II du code de la sécurité sociale donne la liste des bénéficiaires du régime local.

Concernant les salariés, deux catégories sont à distinguer :

- Ceux exerçant une activité dans les départements du Bas- Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle, quel que soit le lieu d'implantation du siège de l'entreprise,
- Et les salariés d'un établissement implanté dans ces départements qui exercent une activité itinérante dans d'autres départements.

Pourquoi bénéficier de l'assurance maladie Alsace/Moselle ?

Le niveau de remboursement pour une consultation chez un généraliste est de 90% du tarif de convention au lieu de 70% pour le régime général. Les médicaments à vignette bleue, traditionnellement remboursés à hauteur de 35%, sont ici remboursés à hauteur de 80%.

Droit local Alsace/Moselle : De quoi parle-t-on en droit du travail ?

Maintien du salaire en cas d'absence

Une carence de 3 jours est appliquée à tout salarié en arrêt maladie, sauf accord d'entreprise ou convention collective plus favorable. Le droit local a une autre approche : il estime que l'employeur qui tire profit de l'activité du salarié doit s'attendre, lorsqu'il conclut un contrat de travail, à de courtes interruptions de la prestation en raison de maladie.

Il y a donc un maintien de salaire en vertu de l'article L.1226-23 du code du travail, pour tout salarié titulaire d'un contrat de travail de droit privé, sans condition d'ancienneté.

Pour l'ensemble des salariés, sauf les commis commerciaux, l'article L.1226-23 du code du travail soumet ce maintien de salaire à 3 conditions cumulatives :

- **la cause personnelle de l'empêchement**;
- **la cause indépendante de la volonté du salarié** (un rendez-vous chez un spécialiste rentre dans cette définition);
- **la durée de l'empêchement « relativement sans importance ».** L'appréciation de fait s'effectue au cas par cas, en fonction de l'ancienneté du salarié. Ainsi, une période d'absence de 8 semaines a déjà été jugée comme n'entrant pas dans cette définition, mais il a également déjà été jugé qu'une période de 7 semaines pour une salariée ayant une ancienneté de 6 ans constituait une durée relativement sans importance.

Droit local Alsace/Moselle : De quoi parle-t-on en droit du travail ?

Maintien du salaire en cas d'absence – cas des commis commerciaux

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 » selon l'article L. 1226-4 du code du travail.

Les critères fixés par la loi et la jurisprudence sont les suivants :

- avoir la qualité de salarié ;
- avoir un employeur commerçant - personnes qui exercent des actes de commerce et en font leur profession habituelle ;
- exercer des fonctions commerciales au service - donc en présence - de la clientèle ;
- absence d'indépendance dans l'exercice des fonctions ;
- exercice de fonctions à prédominance intellectuelle.

Il y a 3 conditions pour bénéficier du maintien de salaire pour un commis commercial :

- exigence d'un malheur : tout événement malheureux, affectant directement ou indirectement le salarié et l'empêchant de fournir sa prestation de travail ;
- absence de faute ;
- L'impossibilité d'exécuter le contrat de travail - réel empêchement.

Le maintien de salaire des commis commerciaux est prévu pour une **durée maximale de 6 semaines.**

Droit local Alsace/Moselle : De quoi parle-t-on en droit du travail ?

Contre-visite médicale

Sur le territoire national, l'employeur a la possibilité de procéder à une contre-visite médicale en cas de doute sur la réalité de la maladie de l'un de ses salariés.

En Alsace/Moselle, une telle contre-visite est d'autant plus utile que l'employeur maintient le salaire.

Pourtant, le maintien de salaire n'est pas subordonné à la tenue ou aux résultats d'une contre-visite médicale. Ainsi, **le maintien du salaire doit être effectué quelle que soit la situation**, en l'absence de contre-visite ou en cas de contre-visite ayant conclu à l'aptitude du salarié.

L'employeur reste donc libre de diligenter un médecin contrôleur. Cependant, **les effets de la contre-visite n'auront aucune conséquence sur le maintien de la rémunération et sur le versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS)**.

Droit local Alsace/Moselle : De quoi parle-t-on en droit du travail ?

Préavis à respecter par les deux parties

Préavis de 6 semaines (art. L. 1234-16 du code du travail) pour :

- les professeurs et personnes employées chez des particuliers ;
- les commis commerciaux ;
- les cadres et techniciens : « salariés dont la rémunération est fixe et qui sont chargés de manière permanente de la direction ou la surveillance d'une activité ou d'une partie de celle ci, ou ceux à qui sont confiés des services techniques nécessitant une certaine qualification ».

Préavis de 15 jours (art. L. 1234-15 du code du travail) pour tous les autres salariés à défaut de pouvoir être classés dans les catégories susmentionnées.

Le salarié a droit à un préavis :

- d'un jour lorsque sa rémunération est fixée par jour ;
- d'une semaine lorsque sa rémunération est fixée par semaine ;
- de quinze jours lorsque sa rémunération est fixée par mois ;
- de six semaines lorsque sa rémunération est fixée par trimestre ou par période plus longue.

Attention néanmoins, si la Convention collective prévoit des délais plus longs alors ceux-ci s'appliquent.

Droit local Alsace/Moselle : De quoi parle-t-on en droit du travail ?

Clause de non-concurrence

Pour être valable une clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps, dans l'espace, être proportionnée au but recherché, répondre à un intérêt légitime de l'entreprise et faire l'objet d'une contrepartie financière. En outre, elle doit être écrite sous peine de nullité.

La règlementation relative à la clause de non-concurrence Alsace/Moselle présente des spécificités :

- Cette règlementation spécifique s'applique **uniquement aux commis commerciaux**, tels que définis à l'article L. 1226-24 du code du travail. Les autres salariés sont soumis au droit commun.
- Le montant versé en contrepartie de cette clause de non-concurrence doit être **au moins égal à 50% des rémunérations** perçues par le salarié au moment de la rupture du contrat de travail. Le montant exigé par l'article 74 du code de commerce local est un plancher et non un plafond. Les parties peuvent en conséquence convenir d'un montant supérieur. La loi locale reste sur ce point plus exigeante que le droit commun.
- La renonciation de l'employeur a pour effet de libérer immédiatement le salarié du respect de l'interdiction de concurrence, alors que l'employeur sera libéré du versement de la contrepartie financière **un an seulement après la date à laquelle a eu lieu la renonciation**. Ceci a pour conséquence que si la renonciation a lieu lors de la rupture des relations de travail, l'employeur devra verser la contrepartie pendant un an, sous déduction de la durée du préavis effectué.

BMHAVOCATS

29, RUE DU FAUBOURG SAINT-HONORÉ
75008 PARIS

TEL: + 33 1 42 66 63 19 / FAX: + 33 1 42 66 64 81
bmh@bmhavocats.com

www.bmhavocats.com

Copyright © 2025 BMH AVOCATS, All rights reserved