

14ème législature

Question N° : 21775	De M. Armand Jung (Socialiste, républicain et citoyen - Bas-Rhin)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >emploi	Tête d'analyse >rémunérations	Analyse > maintien. absence pour enfant malade. Alsace-Moselle.
Question publiée au JO le : 26/03/2013 Réponse publiée au JO le : 29/10/2013 page : 11443 Date de renouvellement : 02/07/2013 Date de renouvellement : 22/10/2013		

Texte de la question

M. Armand Jung attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'application de l'article 616 du code civil local et de l'article 63 du code de commerce local, en Alsace-Moselle. Ces articles, expressément maintenus en vigueur par la loi du 1er juin 1924 mettant en vigueur la législation civile française dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, sont devenus, depuis la recodification du code du travail de mai 2008, les articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail. Ils visent à garantir aux salariés d'Alsace-Moselle le maintien du salaire lorsqu'ils sont empêchés de travailler. La jurisprudence a admis que la garde d'un enfant malade constitue une cause d'absence donnant lieu à maintien de salaire. La Cour de cassation a confirmé cette interprétation par un arrêt du 19 juin 2002 dans lequel elle a jugé que l'absence justifiée par la garde d'enfant malade entre dans les prévisions de l'article 616 du code civil local. Pourtant, il évoque la situation des salariés d'une entreprise située dans le Bas-Rhin, dont la direction refuse d'appliquer cette mesure lorsque l'enfant d'un salarié est malade, au motif que l'article 616 du code civil local aurait également dû être codifié dans la partie du code du travail traitant de l'absence pour enfant malade, ce qui n'a pas été fait. En conséquence, il souhaite qu'il lui précise si l'argument employé par la direction de cette entreprise est effectivement valable ou si, au contraire, elle doit se conformer à cette obligation.

Texte de la réponse

En Alsace-Moselle, le droit au maintien du salaire en cas d'absence du salarié est essentiellement régi par deux dispositions du droit local : l'article 63 du code de commerce local et l'article 616 du code civil local. Ces deux dispositions ont été intégrées dans le code du travail en 2008 et sont devenues respectivement l'article L.1226-24 et L.1226-23 du code du travail. L'article L.1226-24 est un texte spécial visant les commis commerciaux, l'article L.1226-23 quant à lui a une portée générale. L'article L.1226-23 du code du travail dispose : « 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 (...) ». La jurisprudence a admis que la garde d'un enfant malade constituait une cause d'absence donnant lieu à maintien d'un salaire. La cour de cassation a ainsi jugé par un arrêt du 19 juin 2002, que l'absence justifiée par la garde d'un enfant malade entrait dans les prévisions de l'article 616 du code civil local (devenu l'article L.1226-23 du code du travail). Après la codification, la cour de cassation a considéré que l'absence justifiée par la garde d'un enfant malade entrait dans les prévisions de l'article L.1226-24. La portée des dispositions des articles L.1226-23 et L.1226-24 du code du travail ayant ainsi été

précisée par la jurisprudence, l'ensemble des entreprises est tenu de les appliquer.