



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE



Institut
François
Geny

ACCES AU DROIT



Secteur d'activité : HABILLEMENT



Sources :

- CCN du commerce de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisé par avenant du 17 juin 2004 (en vigueur étendue), IDCC 1483
- Accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et ses avenants de révision
- Code du travail

SOMMAIRE

1. Thématique « contrat de travail »	3
1.1. Je viens de recruter une nouvelle vendeuse à temps complet. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?	3
1.2. Et s'il s'agit d'un emploi à temps partiel ?	3
1.3. Et qu'en est-il de la possibilité de la soumettre à une période d'essai ?	4
1.4. Et si l'embauche concerne un cadre ?	4
2. Thématique « Durée du travail »	5
2.1. J'ai 15 ans d'ancienneté. Mon employeur m'accorde 5 semaines de congés payés. N'ai-je pas droit à davantage de jours de congés ?	5
2.2. Puis-je faire travailler mes salariés le dimanche ?	5
2.3. Mon employeur peut-il me contraindre à travailler un 1 ^{er} mai ?	6
2.4. Qu'en est-il des autres jours fériés ?	6
2.5. Ai-je droit à des temps de pause pendant ma journée de travail ?	7
2.6. Puis-je bénéficier d'un local pour faire ma pause ?	7
2.7. J'ai une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Mon employeur peut-il faire varier mon temps de travail en fonction de l'activité de l'entreprise ?	8
3. Thématique « temps partiel »	8
3.1. Je suis employé de vente. Je viens d'être recruté à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 21 heures. La durée minimale de travail à temps partiel n'est-elle pas de 24h ?	8
3.2. Comment seront réparties mes heures de travail sur la semaine ? Mon employeur peut-il m'imposer plusieurs coupures par jour ?	9
3.3. Mon employeur peut-il me demander de travailler au-delà de ma durée contractuelle de travail ?	9
3.4. Mon salarié peut-il refuser d'accomplir des heures complémentaires ?	9
3.5. Mon salarié accomplit régulièrement des heures complémentaires. Suis-je obligé d'élever sa durée contractuelle de travail ?	10
4. Thématique « Maladie du salarié »	10
4.1. J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis sept jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?	10
4.2. J'ai six ans d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?	11
4.3. Ai-je droit à une indemnisation différente si j'appartiens au personnel d'encadrement ?	11
4.4. Quelle indemnisation du salarié en cas d'arrêt de travail après un accident du travail ou pour maladie professionnelle ?	12
4.5. Je suis conseillère de vente, en arrêt de travail pour cause de maladie depuis trois mois. Mon employeur peut-il me licencier ?	12
5. Thématique « rupture du contrat de travail »	13
5.1. J'ai trouvé un autre emploi. Quelles sont mes obligations si je veux rompre mon contrat de travail ?	13
5.2. Et si je veux faire valoir mes droits à la retraite ?	13
5.3. J'ai été licencié. Puis-je disposer de temps pendant mon préavis pour rechercher un autre emploi ?	13

1. Thématique « contrat de travail »



1.1. Je viens de recruter une nouvelle vendeuse à temps complet. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?

En dehors du personnel d'encadrement, la convention collective ne prévoit aucun formalisme particulier pour l'embauche d'un salarié à temps complet. Il convient donc de se référer aux dispositions légales qui imposent de distinguer selon la nature du contrat.

➤ **Pour un contrat à durée déterminée**, il conviendra de respecter le formalisme légal des articles L. 1242-12 à L. 1242-13 du Code du travail qui impose la rédaction d'un contrat de travail écrit comportant certaines mentions obligatoires, à savoir :

- La définition précise de son motif,
- Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu pour ce motif,
- La date du terme, lorsqu'il comporte un terme précis ou la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis,
- La désignation du poste de travail ou de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise,
- L'intitulé de la convention collective applicable,
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes,

- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat devra être signé par les deux parties et transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (C. trav. art. L. 1242-13).

➤ **Pour un contrat à durée indéterminée**, la loi n'impose pas la conclusion d'un contrat de travail écrit lorsque l'emploi est à temps complet. En revanche, elle met à la charge de l'employeur une obligation d'information prévue par l'article L. 1221-5-1 du Code du travail. Aux termes de cette disposition, issue de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, l'employeur est tenu de remettre au salarié un document écrit contenant « les informations principales relatives à la relation de travail ». La liste de ces informations doit être établie par un décret à venir.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

1.2. Et s'il s'agit d'un emploi à temps partiel ?

La convention collective reprend le formalisme légal de l'article L. 3123-6 du Code du travail sans rien ajouter. Il convient donc de faire application du dispositif légal qui prévoit la rédaction d'un contrat de travail écrit comportant certaines mentions obligatoires, à savoir :

- La qualification du salarié,
- Les éléments de la rémunération,
- La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue,
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois

- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification,
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié,

- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

1.3. Et qu'en est-il de la possibilité de la soumettre à une période d'essai ?

La convention collective traite de la période d'essai des employés dans l'article 13 du Chapitre I. Celle du personnel d'encadrement qui, au sens de la convention collective, s'entend des agents de maîtrise et des cadres, relève de l'article 3 du Chapitre II.

Pour un employé, la durée maximale de la période d'essai conventionnellement prévue est de 2 mois, ce qui correspond à la durée légale (C. trav. art. L. 1221-19). Aucune

possibilité de renouvellement n'a en revanche été prévue (CCN, chap. I, art. 13).

Il en résulte que la vendeuse nouvellement embauchée ne pourra être soumise qu'à une période d'essai de deux mois, non renouvelable



Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai relèvent de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.

1.4. Et si l'embauche concerne un cadre ?

Contrairement aux dispositions générales, les dispositions relatives au personnel d'encadrement instaurent un formalisme pour l'embauche sous contrat à durée indéterminée d'un salarié appelé à exercer des fonctions d'encadrement (CCN, Chap. II, art. 3).

Ainsi est-il prévu qu'à l'entrée en fonctions d'un agent de maîtrise ou d'un cadre un contrat écrit, en double exemplaire, doit être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé ». Le contrat doit obligatoirement préciser :

- la date d'entrée dans l'entreprise,
- la fonction occupée,
- la catégorie d'emploi dans la classification,
- la rémunération et ses modalités,
- l'entreprise où l'emploi sera exercé,
- éventuellement, toute clause particulière,
- la mention de la période d'essai et de son renouvellement.

S'agissant de la période d'essai, une durée maximale de 3 mois pour les agents de maîtrise et de 4 mois pour les cadres est prévue, ce qui correspond là-encore aux prévisions légales. Une possibilité de renouvellement a en revanche été prévue pour ces deux catégories conformément aux dispositions de l'article L. 1221-21 du Code du travail. Elle est limitée à un renouvellement pour une durée maximale de 2 mois.

Il en résulte que le contrat de travail d'un agent de maîtrise pourra prévoir une période d'essai de 3 mois renouvelable pour 2 mois et celui d'un cadre, une période d'essai de 4 mois renouvelable pour 2 mois.



Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai relèvent de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.

2. Thématique « Durée du travail »

2.1. J'ai 15 ans d'ancienneté. Mon employeur m'accorde 5 semaines de congés payés. N'ai-je pas droit à davantage de jours de congés ?

En dessous de 20 ans d'ancienneté, la convention collective (CCN Chap.1, art. 23) ne prévoit pas de disposition spéciale en faveur des salariés : c'est l'application de la loi qui s'impose. En conséquence, l'entreprise doit accorder 2 jours et demi ouvrables par mois de travail dans l'entreprise (C. trav. art. L. 3141-3). La durée totale de congés payés ne peut excéder 30 jours ouvrables (du lundi au samedi).

En revanche, à partir de 20 ans d'ancienneté, le nombre légal de jours de congés est majoré d'une journée. Le salarié a droit à 5 semaines de congés payés auxquelles s'ajoute 1 jour

ouvré. A compter de 25 ans d'ancienneté, les congés sont majorés de 2 jours, et trois jours à compter de 30 ans.

Un jour ouvré est un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Le samedi est un jour ouvré dans de nombreux commerces qui ouvrent ce jour de la semaine.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

2.2 Puis-je faire travailler mes salariés le dimanche ?

Le Code du travail pose le principe de l'interdiction de faire travailler le salarié plus de 6 jours par semaine et la nécessité d'un repos hebdomadaire, de 24 heures consécutives, en principe donné le dimanche (C. trav. art. L. 3132-1 à L. 3132-3). Des dérogations sont toutefois accordées à titre permanent ou sur décision du maire (« dimanches du maire »).

Les dérogations *permanentes* ne concernent pas les commerces de détail non alimentaires, à l'exception de ceux dont l'ouverture est rendue nécessaire par les besoins du public (par exemple, les commerces de bricolage. v. la liste dressée par C. trav. art. R. 3132-5).

La loi a également prévu des dérogations permanentes répondant à un critère géographique, mais elles ne concernent pas la Région Grand Est.

Les « dimanches du maire » visent les commerces de détail où le repos est normalement donné le dimanche. A titre d'exception, il est possible de faire travailler les salariés de ces commerces dans une limite

annuelle de 12 dimanches par année civile (C. trav. art. L. 3132-26). La liste des dimanches est arrêtée sur décision du maire prise après avis du conseil municipal avant le 31 décembre de l'année précédente. Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche. Les salariés non volontaires ne peuvent être sanctionnés en raison de leur refus.

Le salarié doit également recevoir une double compensation : sa rémunération pour la journée de travail est doublée et il bénéficie d'un repos supplémentaire équivalent en temps pris dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête. (C. trav. art. L. 3132-27).

2.3 Mon employeur peut-il me contraindre à travailler un 1^{er} mai ?

Le 1^{er} mai est le seul jour prévu par le Code du travail comme étant obligatoirement chômé pour tous les salariés. Cela signifie que les salariés n'ont pas à venir travailler et que leur rémunération leur est versée normalement. La convention collective reprend cette interdiction (*chap.1, art. 25*).

Cette obligation de repos concerne tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe ou leur ancienneté.

Seules les entreprises qui ne peuvent pas arrêter leur fonctionnement en raison de la nature de leur activité bénéficie d'une dérogation permanente. A ce titre, les entreprises du commerce de l'habillement ne peuvent pas être concernées.

2.4 Qu'en est-il des autres jours fériés ?

Le Code du travail liste 10 jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai qui s'appliquent sur l'ensemble du territoire français (*C. trav. art. L. 3133-1*). A ces jours fériés légaux, peuvent s'ajouter des jours fériés propres à certains départements, à certaines professions, voire en vertu d'usages locaux. La convention collective prévoit des dispositions particulières : 4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur. Au-delà, le travail d'un jour férié ne peut se faire que sur la base du volontariat (*CCN, Chap.1, art. 25*).

Si le jour férié est chômé, le salarié qui compte 3 mois d'ancienneté ne subit aucune perte de rémunération (*C. trav. art. L. 3133-3*). S'il est travaillé, il donne lieu à majoration de salaire de 100% mais les heures effectuées ne peuvent pas être récupérées (*CCN, Chap.1, art. 25*).

Refuser de travailler pendant un jour férié non chômé constitue une absence irrégulière qui peut être sanctionnée. L'employeur a la possibilité de retenir sur le salaire mensuel la fraction correspondant aux heures non effectuées en raison de l'absence non autorisée.

Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, des dispositions spécifiques existent (*C. trav. art. L. 3134-4*). Les salariés des exploitations commerciales ne peuvent être employés le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques ou de Pentecôte et ne peuvent travailler plus de 5 heures les autres jours fériés. Cette durée maximale peut être réduite par décision des départements ou des communes.

Enfin, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.



2.5 Ai-je droit à des temps de pause pendant ma journée de travail ?

La convention collective de branche ne comporte pas de disposition en matière de temps de pause. Il faut se référer aux dispositions légales applicables.

Le Code du travail impose un temps de pause de 20 minutes consécutives après 6 heures de travail, pendant lequel le salarié peut librement vaquer à des occupations personnelles sans avoir à respecter les directives de l'employeur (C. trav. art. L. 3121-16). En principe, ce temps de pause est exclu du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunéré, sauf si le salarié doit répondre aux sollicitations de l'employeur.

La pause déjeuner est considérée comme un temps de pause pouvant être pris avant que les 6 heures de travail effectif aient été accomplies.

Une certaine tolérance permet la prise de courtes pauses par le salarié, par exemple pour aller aux toilettes, pour fumer, prendre un café. Cependant, il reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif mais l'employeur peut toujours sanctionner les abus.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

2.6 Puis-je bénéficier d'un local pour faire ma pause ?

La convention collective ne prévoit pas de mise à disposition d'un local pour permettre au personnel de s'y installer pendant la pause. Il faut se référer là encore au Code du travail qui comporte des dispositions relatives à la restauration et au repos.

Le principe est que le salarié ne doit pas prendre ses repas dans les locaux de travail (C. trav. art. R. 4228-19). C'est pourquoi l'article R. 4228-22 du Code du travail impose la mise à disposition d'un local de restauration équipé aux entreprises comptant un effectif d'au moins 25 salariés souhaitant prendre habituellement leur repas sur place. Ce local doit être pourvu en chaises et tables, avec un point d'eau, un réfrigérateur ou tout au moins un moyen de conservation des aliments ainsi que le matériel nécessaire pour réchauffer des plats.

Si le nombre des salariés souhaitant prendre leur repas sur place est inférieur à 25 (C. trav. art. R. 4228-23), l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), (sous la législation ancienne le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel), fournit un « emplacement » pour se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité. Il n'est toutefois pas imposé à l'employeur de fournir du matériel de réfrigération ou permettant de réchauffer les plats.

Ces locaux ou emplacements doivent pouvoir être utilisés comme espace de repos pendant les pauses (C. trav. art. R. 4228-25).



2.7 J'ai une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Mon employeur peut-il faire varier mon temps de travail en fonction de l'activité de l'entreprise ?

L'accord de branche du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail prévoit la possibilité pour l'entreprise qui applique un horaire hebdomadaire de 35 heures en moyenne de définir, pour chaque période de 6 mois, deux périodes de forte activité, de 5 semaines chacune, consécutives ou non, pendant lesquelles il peut être demandé aux salariés d'effectuer jusqu'à 42 heures de travail. La durée du travail en période basse compense la durée du travail en période haute dans chacune des deux périodes de 6 mois (art. 2, option 1).

Le planning semestriel doit être transmis aux salariés 1 mois à l'avance. Le délai de prévenance de chaque salarié concerné par une élévation de son temps de travail est fixé à 7 jours calendaires, confirmé par affichage.

Pendant les périodes hautes, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des périodes à horaire inférieur à 35 heures. En fin de période, si le salarié a accompli plus de 35 heures en moyenne, les heures supplémentaires lui sont rémunérées aux conditions légales. S'il a accompli moins de 35 heures en moyenne, il conserve le bénéfice des heures non travaillées, sauf licenciement pour faute grave ou lourde.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

3. Thématique « temps partiel »

3.1 Je suis employé de vente. Je viens d'être recruté à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 21 heures. La durée minimale de travail à temps partiel n'est-elle pas de 24h ?



La loi laisse à la branche professionnelle (accord étendu) le soin de définir la durée minimale de travail à temps partiel, sous réserve de prévoir des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant un cumul d'activité si la durée conventionnellement prévue est inférieure à 24 heures (C. trav. art. L. 3123-19).

La convention collective applicable dans les entreprises relevant du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles fixe cette durée minimale à 20 heures par semaine, sauf accord du salarié (CCN Chap.1, art. 38.1).



La durée minimale du travail à temps partiel relève de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.

3.2 Comment seront réparties mes heures de travail sur la semaine ? Mon employeur peut-il m'imposer plusieurs coupures par jour ?

La convention collective prévoit que la durée quotidienne de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures en continu et ne peut comporter plus d'une coupure, laquelle ne peut avoir une durée supérieure à 2 heures. Une coupure d'une

durée maximale de 3 heures est cependant possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. Dans ce cas, l'employeur doit garantir une période minimale de travail en continu de trois heures (CCN Chap.1, art. 38.4).

3.3 Mon employeur peut-il me demander de travailler au-delà de ma durée contractuelle de travail ?

La convention collective ne prévoit pas la possibilité pour l'employeur d'augmenter temporairement la durée de travail contractuellement prévue par un avenant au contrat de travail. La seule possibilité qui lui est offerte est de recourir au dispositif des heures complémentaires.

Les heures complémentaires sont enfermées dans une double limite : elles ne peuvent élever la durée mensuelle travaillée à hauteur d'un temps plein (35 heures) et ne peuvent dépasser le 1/3 de la durée de travail contractuelle (CCN Chap. 1, art. 38.6). Ainsi, un salarié à 21 heures de travail mensuel ne pourra accomplir que 7 heures complémentaires.

Ces heures donnent droit à une majoration de salaire de 10% pour celles qui n'excèdent pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat et de 25% au-delà.

Le contrat de travail du salarié doit mentionner les limites dans lesquelles il peut être demandé au salarié d'accomplir des heures complémentaires.



La fixation du taux de majoration des heures complémentaire et l'instauration d'un dispositif complément d'heures relèvent de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.

En revanche, l'entreprise dispose d'une compétence prioritaire pour fixer la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires sous réserve de respecter le plafond légal du 1/3 de la durée de travail contractuellement prévue. La limite du 1/3 prévue par la branche ne sera donc applicable que si un accord d'entreprise ne prévoit pas une autre limite.

3.4 Mon salarié peut-il refuser d'accomplir des heures complémentaires ?

Faire accomplir des heures complémentaires à ses salariés à temps partiel relève du pouvoir de direction de l'employeur. Les salariés ne peuvent donc pas refuser la demande.

Il existe toutefois deux exceptions à cette règle. Le refus ne peut être considéré comme une faute ou un motif de licenciement dès lors :

- qu'il porte sur des heures complémentaires qui se trouvent au-delà des limites contractuellement fixées ;
- que le délai de prévenance n'a pas été respecté.

Selon la convention collective (CCN Chap.1 art. 38.6) ce délai de prévenance est de 5 jours ouvrés (un jour ouvré est un jour travaillé dans l'entreprise), sauf s'il existe des circonstances exceptionnelles rendant imprévisible le besoin d'heures complémentaires. Dans ce cas, il est de 3 jours ouvrés, conformément aux exigences légales (C. trav. art. L. 3123-10).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

3.5 Mon salarié accomplit régulièrement des heures complémentaires. Suis-je obligé d'élever sa durée contractuelle de travail ?

Si pendant une période de 10 semaines consécutives (CCN chap. 1, art. 38.5b), ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines (C. trav. art. L. 3123-13), l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) la durée contractuellement prévue, la modification s'impose. Elle doit être

formalisée par un avenant au contrat de travail (CCN Chap. 1, art. 38.5b)



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4. Thématique « Maladie du salarié »

4.1 J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis sept jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?

Ni le code du travail, ni la convention collective de branche ne prévoient de maintien de la rémunération pendant un arrêt de travail pour maladie avant un minimum d'un an de présence dans l'entreprise (C. trav. art. L. 1226-1 ; CCN Chap. 1 art. 27).

Dans le cas présent, seules des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance compense la perte de salaire pendant l'arrêt de travail, sous condition d'ouverture des droits en fonction de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'arrêt maladie, et avec un délai de carence de trois jours.

Toutefois, si le salarié travaille dans le département de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, il pourra prétendre au maintien de

sa rémunération en application de l'article L. 1226-23 du Code du travail qui institue un régime de droit local plus favorable que le régime conventionnel. Ce régime prévoit le maintien intégral de la rémunération, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance, dès lors que le contrat de travail du salarié est suspendu « pour une cause personnelle indépendante de sa volonté » et que l'absence est « d'une durée relativement sans importance ». Une absence d'une semaine pour cause de maladie correspond aux conditions requises.

De même, si le salarié relève de la catégorie des « commis commerciaux » et que son arrêt de travail est dû à un « accident dont il n'est pas fautif », il pourra se prévaloir du régime de l'article L. 1226-24 du Code du travail qui lui garantit le paiement de son salaire pendant 6 semaines. Cette garantie s'applique sans déduction des indemnités de sécurité sociale et à chaque arrêt de travail remplissant la

condition requise, même s'il s'agit d'une rechute de l'accident initial.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4.2 J'ai six ans d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?

La convention collective comme la loi accordent une indemnisation au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, à partir du 8^{ème} jour d'absence calendaire (un jour calendaire est un jour du calendrier de l'année y compris les samedis, dimanches et jours fériés). Le salarié doit toutefois justifier du motif de son absence auprès de l'employeur dans les 48 heures et être pris en charge par la sécurité sociale (C. trav. art. L. 1226-1 ; CCN chap.1, art. 27).

Le montant de l'indemnisation conventionnelle est identique à celui prévu pour l'indemnisation légale. Il varie selon la durée de l'absence, soit 90 % de la rémunération brute, indemnités journalières déduites, pendant les 30 premiers jours

calendaires, puis les 2/3 pendant les 30 jours calendaires suivants. Une majoration de 10 jours est prévue en fonction de l'ancienneté, par période de cinq ans. Le salarié qui compte six ans d'ancienneté a ainsi droit à une indemnisation de 90 % de sa rémunération brute pendant 40 jours.

A noter que dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ce régime conventionnel est à articuler avec le régime local présenté en point 4.1.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4.3 Ai-je droit à une indemnisation différente si j'appartiens au personnel d'encadrement ?

Des dispositions particulières sont prévues par la convention collective pour le personnel d'encadrement (CCN Chap. 2, art. 13) qui est indemnisé dès le 4^{ème} jour.

Il bénéficie, en outre, de montants d'indemnisation différents qui varient selon l'ancienneté dans l'entreprise : un mois à 100% et un mois à 75% après 1 an de présence ; 2 mois à 100% après 5 ans de présence ; 2 mois et demi à 100% et 1 mois et demi à 75% après 10 ans de présence ; 3 mois à et demi à 100% et 1 mois et demi à 75% après 15 ans de

présence ; enfin, 4 mois à 100% et 2 mois à 75%, après 20 ans de présence.

A noter que dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ce régime conventionnel est à articuler avec le régime local présenté en point 4.1.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4.4 Quelle indemnisation du salarié en cas d'arrêt de travail après un accident du travail ou pour maladie professionnelle ?

Le montant de l'indemnisation est identique à celui prévu en cas de maladie mais l'indemnité complémentaire est versée au salarié dès le 2^{ème} jour d'arrêt de travail selon le barème prévu pour la maladie (CCN Chap.1, art. 27). Le personnel d'encadrement voit également sa période de carence réduite à 2 jours sans changement des montants d'indemnisation spécifiquement prévus pour cette catégorie (CCN Chap.2, art. 14).

A noter que dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ce régime conventionnel est à articuler avec le régime local présenté en point 4.1.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4.5 Je suis conseillère de vente, en arrêt de travail pour cause de maladie depuis trois mois. Mon employeur peut-il me licencier ?

En cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, l'employeur ne peut procéder au licenciement du salarié que si son absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise au point qu'un remplacement définitif s'avère nécessaire. Cette situation implique qu'aucune réorganisation temporaire de l'activité interne, comme externe (recrutement d'un remplacement sous CDD ou appel à un intérimaire) ne soit possible ou qu'elle ait montré ses limites (dysfonctionnement de l'activité).

La convention collective prévoit un délai minimum à respecter par l'employeur, avant de licencier, en faveur des salariés comptant au moins 3 ans de présence dans l'entreprise (garantie d'emploi pour le salarié malade). Ainsi, le licenciement ne pourra être prononcé qu'après 3 mois d'arrêt maladie si le salarié compte 3 ans d'ancienneté et après 6 mois d'arrêt maladie si l'ancienneté est de 8 ans d'ancienneté (CCN Chap.1, art. 27).

Une priorité de réembauchage est également prévue dans la catégorie d'emploi pendant 1 an après la guérison sous réserve d'une demande écrite adressée à l'employeur dans les 6 mois du licenciement.



5. Thématique « rupture du contrat de travail »

5.1 J'ai trouvé un autre emploi. Quelles sont mes obligations si je veux rompre mon contrat de travail ?

En application de la convention collective (CCN Chap. 1, art. 14), après la période d'essai, le salarié qui démissionne doit respecter un préavis, dont la durée est fonction de son ancienneté : soit 2 semaines de préavis si le salarié compte moins de 6 mois d'ancienneté et 1 mois s'il a au plus de 6 mois d'ancienneté.

Pour le personnel d'encadrement (CCN Chap. 2, art. 9), le préavis est porté à 3 mois, quelle que soit l'ancienneté, mais peut être réduit à 2 mois si le salarié a trouvé un emploi et renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

5.2 Et si je veux faire valoir mes droits à la retraite ?

Selon la convention collective de branche, lorsqu'il compte moins de 6 mois d'ancienneté, le salarié doit respecter un préavis de 15 jours au moins avant la date du départ (CCN Chap.1, art. 19, et pour le personnel d'encadrement Chap. 2, art. 12). Ce délai de préavis est porté à 1 mois au moins lorsque le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté et il est de 2 mois au moins lorsque l'ancienneté est d'au moins 2 ans.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

Le salarié peut toujours demander par écrit une dispense de préavis, mais il ne percevra pas de rémunération pour la période non travaillée.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

5.3 J'ai été licencié. Puis-je disposer de temps pendant mon préavis pour rechercher un autre emploi ?

Le salarié qui travaille à temps complet a droit pendant la durée du préavis à une absence de 2 heures chaque jour ouvré pour sa recherche d'un nouvel emploi, dans la limite de 40 heures. Ces heures peuvent être regroupées par accord avec l'employeur (CCN chap. 1, art 16, et chap. 2, art. 10 pour le personnel d'encadrement).

Pour les salariés à temps partiel, les heures d'absence rémunérées pour la recherche d'un emploi sont calculées à proportion du temps travaillé.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

Les éléments ci-dessus sont donnés à titre d'illustration. Ils ne sont pas exhaustifs et procèdent d'une application de la réglementation en vigueur à la date de publication de la notice. [Pour tout renseignement complémentaire](#), reportez-vous aux textes applicables ou rapprochez-vous de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de votre département.



Pour tout renseignement en droit du travail :

☞ Par téléphone, un numéro unique : 0 806 000 126

☞ Sur site, prendre rendez-vous avec le service de renseignement en droit du travail sur : smartagenda.fr

Directions Départementales

DDETSPP des Ardennes

18, Avenue François Mitterrand -BP 60029
08011 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex

DDETSPP de la Marne

Cité Administrative - 7, rue de la Charrière – CS 40266
51011 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

5, rue Gaston Boyer – CS 10009
51724 REIMS Cedex

DDETSPP de l'Aube

2, rue Fernand Giroux- CS 70368
10025 TROYES Cedex

DDETSPP de la Haute-Marne

15, rue Decrès – BP 552
52012 CHAUMONT Cedex

DDETS de Meurthe-et-Moselle

23, Boulevard de l'Europe – BP 50219
54506 VANDOEUVRE-LES-NANCY Cedex

DDETS de Moselle

Cité Administrative – 1, rue Chanoine Colin
57036 METZ Cedex 1

DDETSPP de Meuse

11, rue Jeanne d'Arc
55013 BAR-LE-DUC Cedex

DDETSPP des Vosges

Parc économique du Saut le Cerf
4, avenue du Rose Poirier
88000 EPINAL Cedex

DDETS du Haut-Rhin

Cité Administrative – 3, rue Fleischhauer
68026 COLMAR Cedex

Cité Administrative Coehorn – Bâtiment A
68091 MULHOUSE Cedex

DDETS du Bas-Rhin

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex

Ce travail est issu d'une collaboration entre la DREETS Grand Est
et l'Université de Lorraine,
en remerciant tout particulièrement Alexia GARDIN, Professeure des universités

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex
Téléphone : 03.26.66.29.86
dreets-ge.dialogue-social@dreets.gouv.fr

Pour en savoir plus...



<http://grand-est.dreets.gouv.fr/>
<https://www.service-public.fr/>