

LE DROIT LOCAL DU TRAVAIL EN ALSACE-MOSELLE



Gains nets en Euro
Net à payer en Euro

BULLETIN DE PAIEMENT
(à conserver sans limitation de durée)

Période de paiement

447
25





Metz



Colmar



Strasbourg

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
1. LE REPOS DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS	4
2. LE MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS D'ABSENCE	8
3. LA DURÉE DU PRÉAVIS EN CAS DE DÉMISSION OU DE LICENCIEMENT	11
4. LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	12

ANNEXES

1. La notion de commis commercial
2. Accord du 6 janvier 2014 sur les contreparties au travail du dimanche et des jours fériés en Alsace (texte consolidé)
3. Accord du 27 mars 2017 relatif aux contreparties accordées aux salariés à l'occasion du travail exceptionnel de certains dimanches et de certains jours fériés dans les commerces de Moselle
4. Tableau sur l'ouverture et l'emploi de personnel les dimanches et jours fériés dans le commerce

INTRODUCTION

Ce guide présente les dispositions spécifiques en matière de droit du travail applicables en Alsace-Moselle.

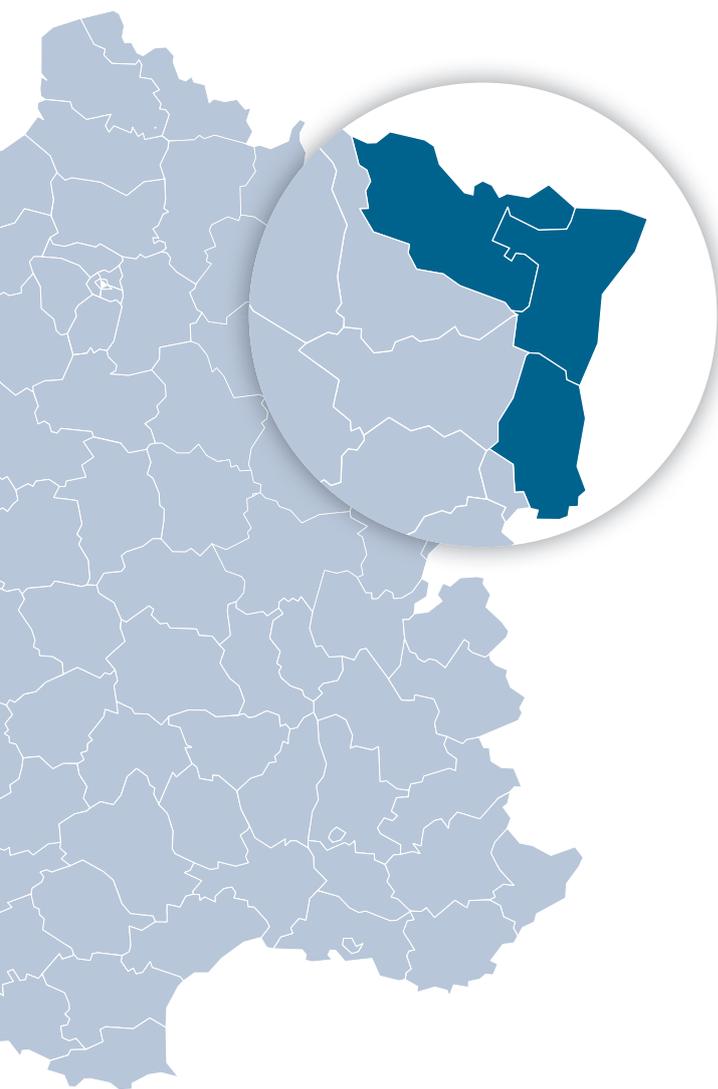
Il ne porte pas sur les autres règles du droit local (sur la Sécurité sociale, les associations, l'organisation judiciaire...). Il s'adresse en premier lieu aux salariés et aux employeurs concernés, mais aussi à toute autre personne intéressée. Certaines dispositions peuvent faire l'objet d'une interprétation, qui relève des juridictions judiciaires et non de l'administration.

Ces règles sont, depuis 2008, pour une grande partie intégrées dans le code du travail (articles L. 1226-23 et L. 1226-24 ; articles L. 3134-1 et suivants et R. 3134-1 et suivants).

Les règles de droit local concernent trois départements : la Moselle (57), le Bas-Rhin (67) et le Haut-Rhin (68). Les salariés à qui ces dispositions sont applicables sont ceux travaillant habituellement dans un de ces départements, quel que soit le lieu du siège de l'entreprise qui les emploie.

Le droit local ne s'applique pas aux salariés employés par une entreprise ayant son siège en Alsace-Moselle mais travaillant dans un autre département.

Les fonctionnaires et agents publics ne sont pas concernés par les règles présentées dans ce guide.



1

LE REPOS DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

I. Les principes et le champ d'application

La législation locale en matière de repos dominical et jours fériés s'applique dans les trois départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle. Dans ces trois départements, la réglementation est en partie distincte du droit commun. Le principe est celui de l'interdiction dans les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales de l'emploi de salariés les dimanches et jours fériés.

Tous les jours fériés sont chômés : les onze jours de droit commun ainsi que les deux jours fériés supplémentaires :

- le Vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte ;
- le second jour de Noël ou « Saint-Etienne » (le 25 décembre).



LES ACTIVITÉS EXCLUES DU DROIT LOCAL

- professions agricoles et de la pêche
- entreprises de chemin de fer
- concessions de bacs publics
- éducation des enfants et enseignement
- professions libérales
- entreprises d'assurance
- emplois à domicile par une personne physique
- professions artistiques
- professions médicales et paramédicales
- vente de médicaments.

Ces activités sont exclues du champ d'application du droit local. Pour toutes ces activités, ce sont les dispositions générales du code du travail ou du code rural qui s'appliquent.

II. Les dérogations de droit (sans autorisation administrative)

Il est possible d'employer du personnel les dimanches et les jours fériés dans quatre secteurs d'activité, pour les seuls travaux qui ne peuvent être interrompus :

- activité de restauration, d'hôtellerie et de débit de boissons
- activités de représentations musicales et théâtrales
- expositions ou autres divertissements
- entreprises de transport

Par ailleurs, il est possible d'employer du personnel le dimanche et les jours fériés dans certains cas et notamment pour :

- les travaux qui, en cas de nécessité grave ou dans l'intérêt public, doivent être réalisés immédiatement
- la réalisation d'un inventaire prescrit par la loi, les dimanches, mais pas les jours fériés
- la surveillance des installations de l'exploitation, les travaux de nettoyage et de maintenance nécessaires à la poursuite régulière de l'exploitation elle-même ou d'une autre exploitation, ainsi que les travaux nécessaires à la reprise de la pleine activité les jours ouvrables, si ces travaux ne peuvent être exécutés un jour ouvrable
- les travaux nécessaires pour éviter que les matières premières soient altérées ou que les résultats d'une fabrication en cours soient compromis, si ces travaux ne peuvent être exécutés un jour ouvrable.

Ces dérogations s'appliquent au secteur du commerce ainsi qu'à l'industrie, aux chantiers du bâtiment et du génie civil, aux exploitations de mines, salines et carrières, aux chantiers navals.



III. La situation dans le commerce

La notion de commerce ou d'activité commerciale est entendue au sens large. Elle concerne tous les établissements – entreprise ou association – où sont effectuées des activités de commerce, vente de détail et en gros. Sont concernés également les banques, établissements de crédit, les expositions de marchandises, les foires, les entrepôts, centres de services téléphoniques, etc.

✘ UN PRINCIPE D'INTERDICTION DANS LE COMMERCE

Il est interdit, sauf dans le cas d'une des dérogations précisées plus loin (cf. tableau en annexe n° 4), d'employer des salariés les dimanches et les jours fériés.

Le principe d'interdiction résulte des dispositions du code du travail combinées à celles des décisions des collectivités d'Alsace-Moselle. Ces collectivités peuvent fixer des règles différentes pour chaque branche d'activité commerciale.

✔ DES DÉROGATIONS MULTIPLES

Les préfets et les maires peuvent porter le nombre d'heures travaillées jusqu'à 10h pour les quatre dimanches précédant Noël et pour certains dimanches et jours fériés lorsque les circonstances locales rendent nécessaires une activité accrue.

Une dérogation au principe d'interdiction du travail du dimanche et des jours fériés dans les exploitations commerciales peut également être accordée par le préfet pour la satisfaction des besoins journaliers de la population se manifestant particulièrement ces jours-là.

En conséquence, les règles applicables dans les commerces sont différentes en fonction des départements et parfois des communes.

DES CONTREPARTIES POUR LES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT DANS LE COMMERCE LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

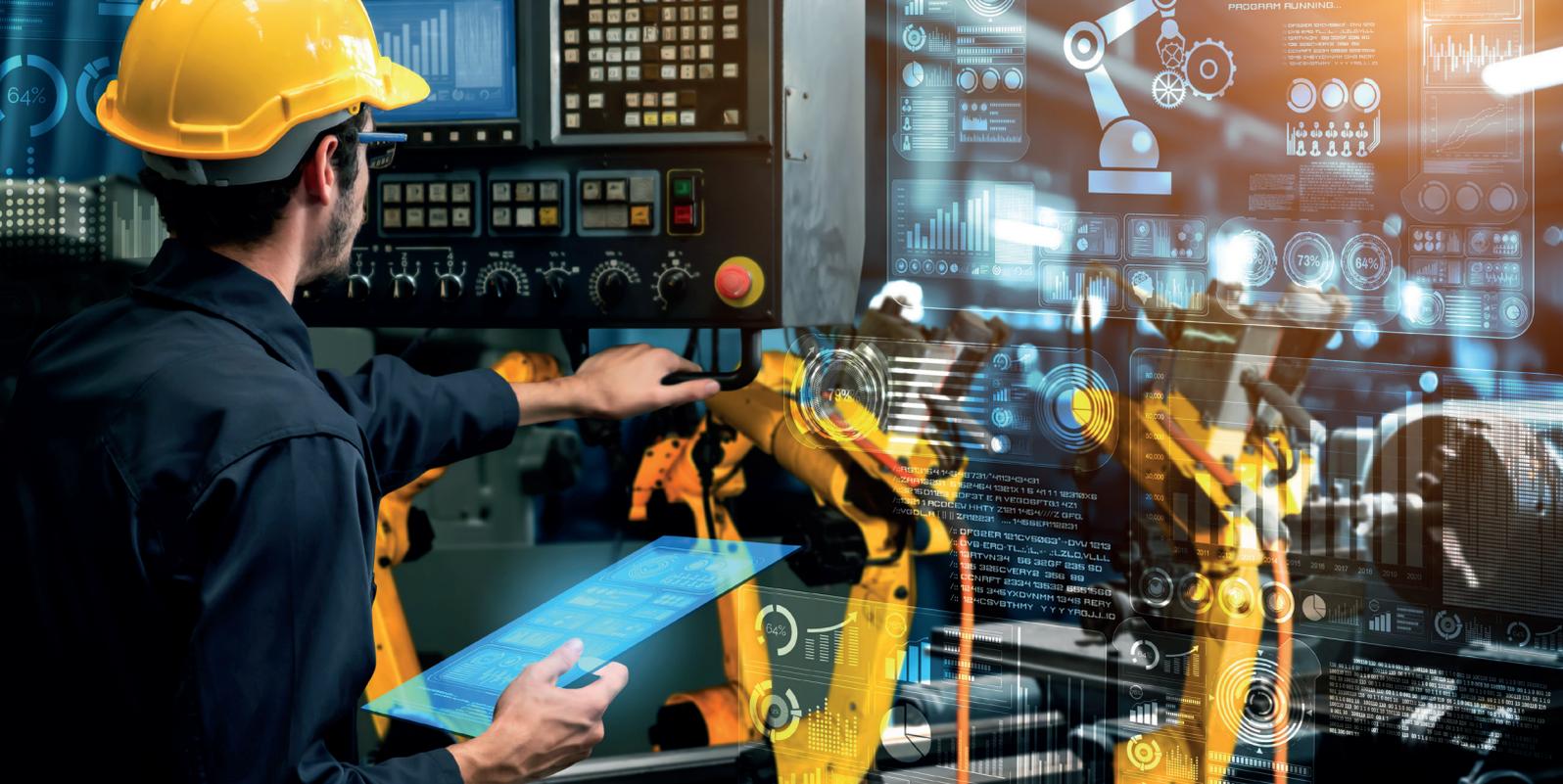
Des accords collectifs locaux fixent les contreparties pour les salariés qui sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié ; sous réserve de dispositions d'autres accords collectifs ou de conventions collectives plus favorables.

DANS LE BAS-RHIN ET LE HAUT-RHIN*	CONTREPARTIES	
Secteur d'activité	Dimanches et jours fériés ordinaires	4 dimanches avant Noël
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie Pâtisserie Commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé.	Salaire : 150 % du taux horaire de base Sans préjudice des éventuelles majorations pour heures supplémentaires	Salaire : 200 % du taux horaire de base Sans préjudice des éventuelles majorations pour heures supplémentaires
Toutes les autres exploitations commerciales, services associés et activités connexes à ces exploitations (exemples : entreprises de prévention-sécurité et de nettoyage)	Salaire : 150 % du taux horaire de base incluant les majorations éventuelles pour heures supplémentaires	Salaire : 200 % du taux horaire de base incluant les majorations éventuelles pour heures supplémentaires
	Repos compensateur d'une durée équivalente au temps travaillé	Repos compensateur d'une durée équivalente au temps travaillé

EN MOSELLE**	CONTREPARTIES	
Secteur d'activité	Dimanches du 1 ^{er} week-end des soldes d'hiver et d'été / 4 dimanches avant Noël / Dimanches et jours fériés liées à des circonstances locales	
Toutes les autres exploitations commerciales, services associés et activités connexes y compris entreprises de prévention-sécurité et de nettoyage	Salaire : 200 % du taux horaire de base incluant les majorations éventuelles pour heures supplémentaires	
Sont exclus du bénéfice : <ul style="list-style-type: none"> • les salariés des secteurs d'activités bénéficiant de dérogations permanentes par l'arrêté préfectoral du 28 mai 2015 • les salariés des concessions automobiles et les activités associées et connexes 	Repos d'une durée équivalente en temps à prendre dans les trois mois, à défaut de prise du repos paiement.	

* Accord du 6 janvier 2014 en annexe n° 2

** Dans les entreprises ayant adhéré à l'une des organisations patronales signataires de l'accord du 27 mars 2017



IV. La situation dans l'industrie

La notion d'industrie est entendue au sens large : établissements industriels, chantiers du bâtiment et du génie civil, chantiers navals, ainsi que les exploitations de mines, salines et carrières.

✗ LE PRINCIPE DANS L'INDUSTRIE

L'emploi de salariés dans l'industrie est interdit le dimanche et les jours fériés.

✓ DES DÉROGATIONS SUR AUTORISATION DE L'ADMINISTRATION

Dans l'industrie, des dérogations temporaires peuvent être accordées par le préfet lorsque l'emploi de salariés les dimanches ou jours fériés « est nécessaire de façon imprévisible pour éviter un dommage disproportionné ».



SOURCES

Articles L. 3134-1 à L. 3134-16 et articles R. 3134-1 à D. 3134-5 du code du travail

L'APPLICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DU CODE DU TRAVAIL

Certaines dispositions du code du travail sont applicables en Alsace-Moselle.

- interdiction du travail plus de six jours par semaine (article L. 3132-1)
- durée du repos hebdomadaire (article L. 3132-2)
- principe du repos le dimanche (article L. 3132-3)
- travail en continu et équipes de suppléance dans l'industrie (articles L. 3132-14 à L. 3132-19)
- chômage des jours fériés (articles L. 3133-2 et L. 3133-3)
- journée du 1^{er} mai et journée de solidarité (articles L. 3133-4 à L. 3133-7)



2.

LE MAINTIEN DE SALAIRE EN CAS D'ABSENCE

En Alsace-Moselle, le code du travail prévoit un maintien intégral du salaire pendant les périodes d'absence, notamment pour maladie, sous certaines conditions. Il s'agit de dispositions légales obligatoires de maintien de salaire, à partir du premier jour d'absence et sans condition d'ancienneté.

“ *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. Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur. (article L. 1226-23 du code du travail)*

Ces dispositions légales sont plus favorables que celles appliquées hors d'Alsace-Moselle en matière de maintien de salaire pour les salariés en maladie, accident de travail ou en garde d'enfants.

I. Les salariés concernés

Bénéficie du maintien de salaire tout titulaire d'un contrat de travail de droit privé, quels que soient son ancienneté, sa qualification, la forme de son contrat de travail (y compris contrat à durée déterminée et contrat de travail temporaire) et son secteur d'activité.

Les titulaires d'un contrat de travail de droit privé employés par une personne publique sont également concernés. Les fonctionnaires et agents publics sont en revanche exclus du bénéfice de ces dispositions.



II. Les causes de l'absence

La cause de l'absence doit être personnelle et indépendante de la volonté du salarié. L'absence doit avoir une raison liée directement ou indirectement à la personne du salarié. Les intempéries sont exclues.

Le droit local ne subordonne pas le maintien de la rémunération au résultat d'une contre-visite (Cass. Soc 19/06/2001 Peugeot c/ Lidolf et Cass. Soc 20/11/2001 Peugeot c/ Evariste).

Tout événement affectant le salarié et l'empêchant de se rendre à son travail peut être retenu comme une cause d'absence justifiant le maintien de salaire :

- maladie du salarié
- accidents dont le salarié a été victime
- événements affectant l'entourage proche du salarié

III. La maladie d'un enfant



Une absence due à la maladie d'un enfant et de durée relativement sans importance devra également être prise en charge par l'employeur (Cass. Soc. 19/06/2002 et Cass. Soc 11/02/2011). La maladie de l'enfant doit être justifiée par un certificat médical précisant que la présence du salarié, nommément désigné, est requise auprès de l'enfant.

IV. La durée de l'absence

Le code vise « une durée relativement sans importance ». C'est cette durée qui conditionne le bénéfice des dispositions plus favorables du droit local. A défaut de durée d'absence considérée comme relativement sans importance, seules les dispositions conventionnelles seront applicables. L'appréciation de la durée de l'absence se fait compte tenu des circonstances de l'espèce (notamment l'ancienneté du salarié).



V. Les modalités de maintien de salaire

Les règles locales se cumulent aux dispositions légales hors Alsace-Moselle et aux accords collectifs. On applique pour chaque arrêt de travail la règle la plus favorable parmi ces trois sources. L'appréciation du caractère le plus favorable se fera souvent a posteriori, en fonction de la durée de l'absence, inconnue au départ. Selon la Cour de cassation, l'appréciation du caractère le plus favorable se fait au cas par cas.

La réglementation prévoit le maintien, **sans délai de carence**, de l'intégralité des éléments salariaux, c'est-à-dire le salaire et les accessoires du salaire, dont les heures supplémentaires effectuées habituellement (exclusion du remboursement de frais et primes liées à l'assiduité). Les indemnités journalières de sécurité sociale perçues par le salarié sont déduites du montant de la rémunération maintenue. Le salarié devra produire le décompte de ses indemnités journalières pour que l'employeur ajuste le niveau du maintien de la rémunération. En cas de subrogation, l'employeur verse au salarié la totalité de la rémunération qui doit être maintenue et perçoit directement dans un second temps les indemnités journalières dues au salarié par la sécurité sociale.

LE MAINTIEN DE SALAIRE POUR LES COMMIS COMMERCIAUX

Les modalités d'application du maintien de salaire pour les commis commerciaux sont particulières (sur la notion de commis commercial, cf. annexe n° 1).



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 six semaines. Pendant cette durée, les indemnités versées par une société d'assurance ou une mutuelle ne sont pas déduites du montant de la rémunération due par l'employeur. (article L. 1226-24 du code du travail)

La durée maximale d'indemnisation est de six semaines pour chaque arrêt.

✘ En cas d'absence d'une durée supérieure à six semaines :

- On ne peut appliquer deux dispositions (convention collective et droit local) à la même absence
- Il faut comparer la teneur des dispositions et appliquer la plus favorable au salarié, quitte à régulariser rétroactivement.

Le droit au maintien de salaire 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 (Cass. Soc. 24.11.1998).

En cas de litige sur le maintien de salaire en cas d'absence, le conseil des prud'hommes est seul compétent.

SOURCES : Articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail



3

LA DURÉE DU PRÉAVIS EN CAS DE DÉMISSION OU DE LICENCIEMENT

Le code du travail prévoit des dispositions spécifiques concernant le préavis en cas de démission et de licenciement en Alsace-Moselle.

En cas de licenciement, les dispositions ci-dessous s'appliquent à défaut de durées plus longues résultant de dispositions légales, conventionnelles ou d'usage.

En cas de démission, les dispositions ci-dessous s'appliquent à défaut de durées plus courtes résultant de dispositions légales, conventionnelles ou d'usage. Les décisions des tribunaux intervenues en la matière depuis 2008 favorisent en effet l'application de la disposition la plus favorable au salarié, c'est-à-dire en cas de démission, le délai de préavis le plus court. Il convient toutefois de préciser que la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la question de la primauté du droit local par rapport aux conventions collectives.

I. Préavis spécifiques pour certains salariés

Le préavis est fixé à six semaines pour certains salariés :

- les commis commerciaux (cf. annexe n° 1)
- les professeurs
- les personnes employées chez des particuliers
- les 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 les services techniques nécessitant une certaine qualification (cadres, techniciens et agents de maîtrise).

II. Préavis pour les autres salariés

Les salariés non visés ci-dessus ont droit à un préavis dont la durée dépend des modalités de versement de la rémunération :

- un jour lorsque la rémunération est fixée par jour
- une semaine lorsque la rémunération est fixée par semaine
- quinze jours lorsque la rémunération est fixée par mois
- six semaines lorsque la rémunération est fixée par trimestre ou par période plus longue.

III. Heures de recherche d'emploi

Pendant le préavis, l'employeur doit accorder au salarié, sur sa demande, un « *délai raisonnable* » pour rechercher un nouvel emploi.

SOURCES

Articles L. 1234-15 à L. 1234-17-1 du code du travail



4

LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE



La clause de non concurrence a pour objet d'interdire au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, d'exercer une activité concurrentielle susceptible de porter préjudice à son ancien employeur. Elle concerne les commis commerciaux (cf. annexe n° 1).

Ne sont pas concernés par cette clause les commis qui étaient mineurs lors de la conclusion du contrat et les stagiaires non rémunérés. La clause devient nulle si elle restreint l'activité des apprentis pour le temps qui suit le contrat d'apprentissage.

I. Validité de la clause

Pour que la clause soit valable, elle doit remplir les conditions suivantes :

- elle doit être écrite et comporter l'engagement de l'employeur de verser une contrepartie financière, le montant de cette contrepartie, les restrictions imposées, la signature de l'employeur
- elle doit servir l'intérêt légitime de l'employeur, qui est de protéger la clientèle de son entreprise
- elle doit préserver les intérêts du salarié et faire application du principe de proportionnalité. Elle doit être limitée quant à son objet, le lieu et le temps (maximum deux ans)

II. Contrepartie financière

L'employeur doit s'engager à verser une contrepartie financière.

Le montant doit être, pour chaque année d'interdiction, égal à la moitié des rémunérations prévues par le contrat et versées en dernier lieu au commis. Tous les éléments ayant le caractère de salaire et avantages en nature doivent être pris en compte pour le calcul de l'assiette.

Le versement de l'indemnité est effectué par douzième à la fin de chaque mois pendant toute la durée de l'interdiction de concurrence.

Les nouvelles ressources du salarié, notamment résultant d'une activité salariale ou de l'exploitation d'un commerce, cumulées à l'indemnité financière ne doivent pas dépasser 110% du salaire antérieur ou 125% si le salarié déménage.

✓ PAR CONSÉQUENT

- l'employeur doit verser l'intégralité de l'indemnité dans le cas où le seuil n'est pas dépassé
- en cas de dépassement du seuil, l'employeur pourra déduire, de l'indemnité, la part excédant les 110% ou les 125%
- le salarié a l'obligation d'informer l'employeur, à sa demande, des nouvelles ressources qu'il perçoit.
En cas de refus du salarié de donner ces informations, l'employeur peut ne pas payer l'indemnité.

L'indemnité financière a la valeur juridique du salaire, elle est prise en compte pour les congés payés et nécessite l'établissement d'une fiche de paie.



III. Application de la clause

La clause de non-concurrence s'applique en cas de démission ou de licenciement, sous réserve de quelques cas particuliers :

- **en cas de licenciement pour motif économique**, le salarié a le choix de faire appliquer la clause ou non, dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement.
- **en cas d'absence de contrepartie financière** : le salarié peut, soit réclamer en justice le versement de la contrepartie financière, soit travailler pour un concurrent en se prévalant de la nullité relative de la clause.

L'employeur peut, par écrit, renoncer à l'application de la clause avant la fin du contrat et ceci même pendant le préavis. Il ne sera exonéré de son obligation de verser l'indemnité qu'après un délai d'un an à compter de la date de renonciation.

EXISTENCE D'UNE « CLAUSE PÉNALE »

Dans certains cas, le commis commercial s'engage à payer le montant d'une pénalité (« clause pénale ») pour le cas où il ne respecterait pas l'obligation qu'il a contractée.



- l'employeur peut mettre le salarié en demeure de respecter la clause de non-concurrence, au lieu d'appliquer la pénalité
- la clause pénale constitue les dommages et intérêts pour non-respect de la clause de non-concurrence. L'employeur ne peut à la fois demander le respect de la clause de non-concurrence et le paiement de la pénalité
- la pénalité n'est applicable que si le salarié est mis en demeure au préalable par l'employeur.

Le juge peut également décider de réduire la pénalité si elle est jugée excessive.

SOURCES

Code de commerce local Alsace-Moselle : Articles 59, 74 et 75 et 76.

Code civil : articles 1228 et 1230

Cass. Soc. du 26/11/1975, du 09/10/1963 et du 10/07/2002



La notion de commis commercial

Le commis commercial bénéficie d'un statut particulier au regard du droit local en ce qui concerne notamment les règles de maintien de salaire et la clause de non concurrence.

Le code du travail le définit comme « le salarié qui, employé par un commerçant, occupe des fonctions commerciales au service de la clientèle ». La jurisprudence a, par ailleurs, précisé les contours de cette notion en dégagant des critères cumulatifs d'appréciation.

1. Les conditions tenant à l'employeur

L'employeur du commis commercial doit être commerçant inscrit au registre du commerce et des sociétés. Il peut être commerçant de par son activité (fait des actes de commerce) ou de par sa forme (société commerciale : SARL, SA...).

Les sociétés civiles immobilières ou les associations ne peuvent ainsi pas employer des commis commerciaux.

2. Les conditions tenant au salarié

Le commis commercial occupe « des fonctions commerciales au service de la clientèle ». Ce sont les fonctions réellement exercées par le salarié qui permettent de définir son statut de commis commercial au regard du droit local. La fonction mentionnée dans le contrat de travail ou dans le bulletin de paie n'est pas déterminante.

La jurisprudence a dégagé quatre critères cumulatifs pour retenir la qualification de commis commercial :

1^{ER} CRITÈRE. L'EXISTENCE D'UNE RELATION DIRECTE AVEC LA CLIENTÈLE OU L'EXERCICE DE FONCTIONS COMMERCIALES

EXEMPLES DE SALARIÉS RECONNUS COMME COMMIS COMMERCIAUX :

- un vendeur
- une secrétaire commerciale (CA Colmar, 21.06.1990)
- un télévendeur
- un agent commercial junior de bord ayant en charge le bar et la restauration dans un TGV (CA Colmar, 28.03.2013)
- dans la restauration : salariés en contact avec la clientèle tel que serveurs, maitres d'hôtel, chefs de rang...
- l'assistante principale d'un cabinet d'expert-comptable qui gère des comptes de clients est qui est en contact avec la clientèle (CA Metz, 5.03.2003)
- le conseiller clientèle d'une banque
- un salarié d'une agence de voyage dont l'activité principale consistait en la vente de prestation de voyage et de séjours touristiques (CA Colmar, 11.01.2011)

EXEMPLES D'EXCLUSIONS :

- les salariés ayant des fonctions purement manuelles sans contact avec la clientèle tels que cuisiniers, femmes de chambre, femmes de ménage...
- un comptable d'un service comptable d'une entreprise qui s'occupe uniquement des comptes de son employeur
- un chef de dépôt (CA Metz, 20.06.1995) ou de la personne ayant une activité à prépondérance technique.

2^E CRITÈRE. LA PRÉPONDÉRANCE DE FONCTIONS INTELLECTUELLES DU SALARIÉ

Cette appréciation se fait de façon large, à l'exclusion des fonctions manuelles d'exécution ou des fonctions purement techniques.

EXEMPLES D'EXCLUSIONS :

- une coloriste d'un salon de coiffure (Cass. Soc. 24.01.2001)
- un moniteur d'une auto-école
- un ambulancier du fait de ses fonctions techniques
- un chauffeur routier

3^E CRITÈRE. LA NÉCESSAIRE FORMATION OU EXPÉRIENCE

Ce critère n'est pas prépondérant, mais a parfois été retenu par les tribunaux. Ainsi, ont été qualifiés de commis commerciaux les salariés ayant une formation diplômante dans le domaine commercial (CAP, BEP, BTS...), ayant une pratique professionnelle ou un certain nombre d'années d'expérience dans les fonctions.

4^E CRITÈRE. L'ABSENCE D'UNE TOTALE INDÉPENDANCE DANS L'EXERCICE DES FONCTIONS

Les fonctions ne doivent pas être exercées avec une trop grande indépendance dans le travail ou l'organisation de travail.

EXEMPLES DE SALARIÉS RECONNUS COMME COMMIS COMMERCIAUX :

- un directeur technique occupant des fonctions commerciales en relation directe avec la clientèle et assumant ses fonctions à l'intérieur d'une agence locale où il était directement soumis au contrôle hiérarchique de son chef d'agence (CA Colmar, 18.10.2001)
- un chef d'agence ne disposant d'aucune délégation de pouvoir, exerçant son activité sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, devant se conformer aux directives émanant de la direction et se voyant imposer un horaire de travail (CA Metz, 17.01.2005)

EXEMPLES D'EXCLUSIONS :

- un directeur régional d'entreprise de travail temporaire (Cass. Soc., 27.02.1991)
- un chef d'agence d'entreprise de travail temporaire (CA Colmar, 19.12.1991)
- un chef de centre ayant la responsabilité de toutes les opérations commerciales, techniques et administrative sur une zone géographique, autorité sur l'ensemble du personnel et une indépendance importante dans l'exercice de ses fonctions (Cass. Soc. 22.04.1997)

LE CAS PARTICULIER DES VRP

Il convient de considérer que les VRP sont exclus du statut des commis commerciaux, du fait de l'existence d'un statut qui leur est propre (Cass. Soc., 28.04.1994 et 26.09.2002).

En cas de litige sur la notion de commis commercial, le conseil des prud'hommes est seul compétent.

SOURCES Article L.1226-24 du code du travail



NB. En bleu : les éléments d'explicitation de l'administration

Accord du 6 janvier 2014 sur les contreparties au travail du dimanche et des jours fériés en Alsace (texte consolidé)

Étendu par arrêté ministériel du 15/07/2014

Modifié par avenant n°1 du 24/09/2016, étendu par arrêté ministériel du 21/07/2017

Cet accord s'applique uniquement en Alsace

Accord signé par le MEDEF, la CPME, l'U2P et la CFDT, la CFTC, la CGT-FO, la CGT

PRÉAMBULE

Les partenaires signataires réaffirment leur attachement au maintien du principe du repos dominical et des jours fériés.

Toutefois, il existe dans le droit local applicable en Alsace et en Moselle un certain nombre de dérogations permettant des ouvertures dominicales et autorisant l'emploi des salariés.

Ainsi, dans le but de reconnaître la contrainte du travail dominical, le présent accord vise à garantir une compensation au personnel employé le dimanche.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables dans les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés qui travaillent le dimanche et les jours fériés dans le cadre des dérogations à l'interdiction de travailler prévues par les articles L. 3134-2 et suivants du code du travail, dans les exploitations commerciales, les services associés et activités connexes.

Article 1^{er}

Compensations

Secteurs particuliers

En cas de dérogation, et dans la limite de celle-ci, à l'interdiction d'emploi de salariés les dimanches et jours fériés et à défaut de convention ou d'accords collectifs de travail plus favorables, le salarié des entreprises ayant pour code APE de la NAF (Nomenclature d'activités française) 1071C [**Boulangerie et boulangerie-pâtisserie**], 1071D [**Pâtisserie**] ou 4776Z [**Commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé**] bénéficiera

- d'une rémunération qui sera au moins égale à 150 % du taux horaire de base,
- pour les dimanches de l'Avent, la rémunération applicable sera au moins égale à 200 % du taux horaire de base, ainsi qu'un repos d'une durée équivalente en temps.

Autres secteurs d'activité

A l'exclusion des entreprises dont le code APE est cité ci-dessus, en cas de dérogation à l'interdiction d'emploi de salariés les dimanches et jours fériés et à défaut de convention ou d'accords collectifs de travail plus favorables, le salarié bénéficiera d'une rémunération qui sera au moins égale à 150 % du taux horaire de base. Cette rémunération inclut les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

A cette majoration de rémunération s'ajoute un repos d'une durée équivalente au temps travaillé. Ce repos, qui correspond à la récupération du temps travaillé, pourra être pris aussi bien avant qu'après le dimanche ou le jour férié travaillé. Il est fixé par accord entre le salarié et l'employeur. Pour les dimanches de l'Avent, la rémunération applicable est au moins de 200 % du taux horaire de base, ainsi qu'un repos d'une durée équivalente au temps travaillé.

Article 2

Durée de la semaine

Selon l'article L. 3122-1 du code du travail, la semaine de travail est décomptée du lundi, 0 heure, au dimanche, 24 heures.

Conformément à l'article L. 3132-1 du code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

Article 3

Volontariat

Le travail du dimanche et des jours fériés se fait sur la base du volontariat. Le salarié peut à tout moment exprimer son refus.

Article 4

Repos hebdomadaire

Afin de préserver au mieux la vie familiale et sociale, le repos hebdomadaire est donné après accord entre le salarié et l'employeur, à l'exception des jours de fermeture des établissements.

Article 5

Frais de déplacement

Les frais de déplacement ou de stationnement supplémentaires payés par les salariés lors des dimanches et/ou jours fériés travaillés sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs.

Article 6

Suivi et interprétation

Une commission de suivi et d'interprétation, composée des organisations signataires, avec la participation de l'administration du travail, est mise en place et se réunit 1 an après la signature de l'accord, puis sur demande de l'une des organisations signataires.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Modalités d'application

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail.

Accord du 27 mars 2017 relatif aux contreparties accordées aux salariés à l'occasion du travail exceptionnel de certains dimanches et de certains jours fériés dans les commerces de Moselle

Texte non étendu, applicable aux entreprises adhérentes d'une des organisations patronales signataires.

PRÉAMBULE

Les partenaires signataires réaffirment leur attachement au maintien du principe du repos dominical et des jours fériés.

Il existe cependant dans le droit local applicable en Alsace et en Moselle un certain nombre de dérogations permettant des ouvertures dominicales et autorisant l'emploi des salariés.

Ainsi, dans le but de reconnaître la contrainte du travail dominical, même à caractère exceptionnel, comme induisant une perte de sociabilité que le jour de repos en semaine ne permet pas de compenser, le présent accord vise à garantir des contreparties aux salariés amenés à travailler lors de certains dimanches et jours fériés.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables dans le département de la Moselle.

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés qui travaillent lors des dimanches ou des jours fériés au sein d'exploitations commerciales, ainsi qu'au sein des activités de services associés et activités connexes, telles que notamment les entreprises de prévention-sécurité et les entreprises de propreté.

Par exception, ne sont pas concernés par le présent accord :

- les salariés employés au sein des concessions automobiles ainsi qu'au sein des activités de services associés et activités connexes à ces concessions ;
- les salariés employés au sein d'exploitations commerciales bénéficiant de dérogations permanentes au principe d'interdiction du travail dominical et des jours fériés, par arrêté préfectoral en vertu de l'article L.3134-7 du Code du Travail, ainsi que les salariés employés au sein des activités de services associés et activités connexes à ces exploitations ;
- les salariés employés au sein d'exploitations commerciales visées par l'Article L.3134-10 du Code du Travail, ainsi que les salariés employés au sein des activités de services associés et activités connexes à ces exploitations.

DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS CONCERNÉS

Les dimanches et jours fériés qui font l'objet des contreparties salariales, prévues au présent accord, sont :

- Le dimanche du 1er week-end des soldes d'hiver (Statut départemental du 18 mai 2015) ;
- Le dimanche du 1er week-end des soldes d'été (Statut départemental du 18 mai 2015) ;
- Les dimanches fixés suivant dérogations accordées par le Préfet pour la ville de Metz et par les maires pour les autres communes (Article L.3134-4 du code du travail), soit jusqu'à 4 dimanches fixes avant Noël ;
- et certains dimanches et jours fériés pour lesquels les circonstances locales le rendent nécessaire (fête patronale, fête traditionnelle ou événement culturel exceptionnel, telles que, notamment, la Fête de la Saint Paul à Sarreguemines ou la Grande braderie du vendredi Saint à Bouzonville).

Article 1 — Définition de la semaine de travail

Conformément aux articles L.3121-32 et L.3121-35 du Code du Travail, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures, sauf si une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement fixe une autre période de 7 jours consécutifs constituant la semaine de travail.

Il est rappelé l'interdiction d'emploi d'un salarié au-delà de 6 jours par semaine.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives comprise dans la semaine de travail correspondante, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, qui ne doivent pas forcément être compris dans cette semaine de travail.

Article 2 - Volontariat

Le travail du dimanche et des jours fériés se fait sur la base du volontariat. L'employeur s'engage à respecter le choix des salariés volontaires ou non. Il ne pourra pas tenir compte du nombre de dimanches travaillés ni dans le cadre de sa politique de recrutement, ni dans celui de sa politique salariale individuelle.

L'employeur s'engage à disposer ou, à défaut, à mettre en place une organisation pour les dimanches et jours fériés travaillés qui permette de respecter le strict volontariat des salariés, en particulier ceux dont la mission de responsabilité de l'activité sera confiée.

L'employeur devra faire sa proposition au minimum 30 jours avant la date du dimanche ou du jour férié concerné, par voie d'affichage et par lettre individuelle à tous les salariés de la catégorie concernée par l'ouverture.

Le salarié devra faire part de son refus ou de son acceptation dans les 10 jours suivant proposition de l'employeur. Le silence du salarié ne vaut pas acceptation. L'accord du salarié devra être obtenu par écrit.

Un droit de rétractation pourra être exercé par l'employeur, quant à sa décision d'ouverture, comme par le salarié. Elle s'exercera par l'employeur jusqu'au 10ème jour et, pour le salarié, jusqu'au 15ème jour précédant le dimanche ou jour férié travaillé. La rétractation s'effectue par écrit. L'employeur, tout comme le salarié, n'aura pas à justifier de sa rétractation. Si le droit est exercé par l'employeur, il ne devra pas reposer sur des motifs discriminatoires.

Le non-respect du délai de rétractation par l'employeur sera compensé, au profit du salarié, par un crédit de temps équivalent à celui qui aurait dû être travaillé. Ce crédit de temps sera à prendre selon les dispositions prévues par l'article 3 et relative au repos de récupération.

L'absence non justifiée du salarié qui n'a pas exercé son droit de rétractation dans les délais est constitutif d'une faute dont l'employeur appréciera le degré de gravité.

Article 3 - Compensations**Compensations salariales et de repos**

A défaut de convention ou d'accords collectifs de travail plus favorables, le salarié bénéficiera :

- d'une rémunération qui sera au moins égale à 200% du taux horaire de base (majoration de 100%), majorations éventuelles pour heures supplémentaires comprises
- Ainsi que d'un repos de récupération équivalent en temps. Le repos qui correspond à la récupération devra être pris dans la limite des 3 mois suivants le mois comprenant le dimanche ou le jour férié travaillé. Il est fixé par l'employeur. En l'absence de repos de récupération pris dans cette limite, les heures non récupérées devront être payées.

Compensation de frais

Les frais de déplacement et de stationnement supplémentaires payés par les salariés lors des dimanches et/ou jours fériés travaillés sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs. En cas d'utilisation du véhicule personnel, les frais kilométriques seront remboursés sur la base du barème fiscal en vigueur.

Avantages sociaux en matière de restauration

Les avantages sociaux habituellement attribués au salarié pour ses frais de repas, à l'occasion du travail sur les autres jours de la semaine, comme par exemple la délivrance d'un titre-restaurant, devront être également consentis lors du travail des dimanches ou jours fériés.

L'employeur indemniserà le salarié pour le repas si aucun titre restaurant n'est délivré ou aucun service de restauration n'est instauré. L'indemnisation sera forfaitaire et fixée dans la limite du plafond d'exonération de cotisations sociales au titre des frais professionnels.

Article 4 — Amplitude et Coupures

La durée minimale journalière de travail est de 5h, sans coupure, excepté pour les services associés et connexes.

Article 5 - Suivi et interprétation

Une commission de suivi et d'interprétation, composée des organisations signataires, avec la participation de l'administration du travail, est mise en place et se réunit une fois l'an après la signature de l'accord, ou sur demande de l'une des organisations signataires, ou en cas de modification du statut départemental.

Article 6 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 — Modalités de publication et d'application

Les parties signataires s'engagent à assurer la publicité du présent accord, dans leurs propres supports de communication et d'information à l'attention de leurs adhérents.

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail.

Metz, le 27 mars 2017

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT-FO

CPME

UPA /U2P

Ouverture et emploi de personnel les dimanches et jours fériés dans le commerce

	<i>Pour l'ensemble du département du Bas-Rhin y compris la ville de Strasbourg</i>			
	<i>Pour le Bas-Rhin sauf la commune de Strasbourg</i>	<i>Pour la commune de Strasbourg</i>	<i>Pour le Haut-Rhin</i>	<i>Pour la Moselle</i>
Le principe applicable à l'ensemble des exploitations commerciales (*)	Interdiction d'ouverture au public et d'emploi de personnel (Art. 1er du statut départemental du 8.12.2016 et Art. 1er du statut municipal du 22.12.2016)		Interdiction d'ouverture au public et d'emploi de personnel (Art. 1er du statut départemental du 03.02.2017)	Interdiction d'ouverture au public et d'emploi de personnel (Art. 1er du statut départemental du 18.05.2015)
Les dérogations au principe par branche d'activité (est prise en compte l'activité principale)	Autorisation d'ouverture au public et d'emploi de personnel			
commerces à prédominance alimentaire hors drive	de 10 heures au plus comprises entre 7h et 19h quand la surface de vente est < à 120 m ² (Art.1er et 7 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016)		10h au plus entre 7h et 19h quand la surface de vente est < à 120 m ² (Art. 1,7 et 8 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	Jusqu'à 13h quand la surface est < à 200 m ²
	de 5 heures au plus comprises entre 7h et 13h quand la surface de vente est entre 120 et 399 m ² (Articles 2 et 3 du statut départemental du 8.12.2016 et Art. 4 et 8 de l'arrêté préfectoral du 23/12/2016)	de 4 heures au plus entre 7h et 13h quand la surface de vente est entre 120 et 1000 m ² (Art. 3 du statut municipal) uniquement le premier jour des fêtes de Noël, Pâques et Pentecôte de 4 heures au plus entre 7h et 13h quand la surface de vente est ≤ 2000 m ² en zone franche urbaine et en quartier prioritaire de la ville (Art. 4 et 8 de l'arrêté préfectoral du 23/12/2016) Articles 3 du statut municipal annulé par TA de Strasbourg du 14 juin 2017 et CAA de Nancy du 19 juillet 2018 pour les commerces en zone franche urbaine et en quartier prioritaire de la ville	5h au plus de 7h à 13h quand la surface de vente est < ou = à 399 m ² (Articles 2 et 3 du statut départemental du 03.02.2017 et Art. 3 et 8 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	
boucheries charcuteries	de 5 heures au plus comprises entre 7h et 13h y compris le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques et de Pentecôte (Art. 2 et 3 du statut départemental/Art. 3 et 8 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016/Art. 2 du statut municipal)		5h au plus de 7h à 13h (Articles 2 et 3 du statut départemental du 3.02.2017 et Art. 3 et 8 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	10h au plus
marchands de fleurs	de 5 heures au plus comprises entre 7h et 13h y compris le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques et de Pentecôte (Art. 2 et 3 du statut départemental/Art. 3 et 8 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016/Art. 2 du statut municipal) <i>Pour les boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales :</i> Autorisation d'emploi de personnel pendant 3 h comprises entre 4h et 7h pour la fabrication des produits avant l'ouverture au public (Art. 5 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016)		En cas de fabrication artisanale : Autorisation d'emploi de personnel pendant 3h comprises pour la fabrication des produits avant l'ouverture au public (Art. 6 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017) Pour les Fleuristes: 10h au plus le jour de la Toussaint (1er novembre) et le dimanche qui précède (Art. 6 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	10h au plus
boulangeries et les boulangeries – pâtisseries	de 5 heures au plus comprises entre 7h et 13h y compris le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques et de Pentecôte (Art. 2 et 3 du statut départemental/Art. 3 et 8 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016/Art. 2 du statut municipal) <i>Pour les boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales :</i> Autorisation d'emploi de personnel pendant 3 h comprises entre 4h et 7h pour la fabrication des produits avant l'ouverture au public (Art. 5 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016)		En cas de fabrication artisanale : Autorisation d'emploi de personnel pendant 3h comprises pour la fabrication des produits avant l'ouverture au public (Art. 6 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	10h au plus (sandwicheries et commerces de restauration à emporter)
pâtisseries, salons de thé, chocolatiers, glacières, confiseries	de 10 heures au plus comprises entre 7h et 19h y compris le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques et de Pentecôte. (Art. 1er et 7 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016)		10h au plus entre 7h et 19h (Art. 1,7 et 8 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	10h au plus
traiteurs (pour le Haut-rhin également sandwicheries et commerces de restauration à emporter)	de 10 heures au plus comprises entre 7h et 19h y compris le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques et de Pentecôte. (Art. 1er et 7 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016)		En cas de fabrication artisanale : Autorisation d'emploi de personnel pendant 3h comprises pour la fabrication des produits avant l'ouverture au public (Art. 6 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	10h au plus (sandwicheries et commerces de restauration à emporter)
vente de marrons				
caves viticoles				
stations-service et services de dépannage d'urgence			10h au plus entre 7h et 19h (Art. 1,7 et 8 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	10h au plus

Ouverture et emploi de personnel les dimanches et jours fériés dans le commerce

	Pour l'ensemble du département du Bas-Rhin y compris la ville de Strasbourg		Pour le Haut-Rhin	Pour la Moselle
	Pour le Bas-Rhin sauf la commune de Strasbourg	Pour la commune de Strasbourg		
commerces de souvenirs et de produits artisanaux locaux	de 10 heures au plus comprises entre 7h et 19h y compris le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques et de Pentecôte. (Art. 1er et 7 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016)		10h au plus entre 7h et 19h (Art. 1,7 et 8 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	10h au plus
brocanteurs, antiquaires et bouquinistes				10h au plus
location de véhicules et de cycles				10h au plus
location de matériel sportif				
commerces d'artisanat d'art et galeries d'art				10h au plus
établissements d'utilisation de matériel téléphonique et internet				10h au plus (cybercafés)
Bas-rhin : établissements sportifs, tels que les salles de sport Haut-Rhin : salles de sports et de remise en forme (muscultation, fitness et assimilées)				
vente de journaux				10h au plus
vente de tabacs				10h au plus
bureaux de change				
concessions automobiles	10 heures au plus cinq dimanches dans l'année déterminés librement après information préalable du préfet (Art. 2 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016)	10h au plus entre 7h et 19h cinq dimanches dans l'année déterminés librement après information préalable du préfet (Art. 1,7 et 8 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	5h quatre dimanches dans l'année déterminés librement après information préalable du préfet (Art. 2 de la décision du conseil départemental du 18 mai 2015)	
marchés de denrées alimentaires (pour le Haut-Rhin et la Moselle également de fleurs)	Organisation par les communes jusqu'à 13h (Art. 6 de l'arrêté préfectoral du 23.12.2016)	Organisation par les communes jusqu'à 13h (Art. 5 de l'arrêté préfectoral du 21/02/2017)	Jusqu'à 13h	
Centres d'appel	Uniquement pour des clients dont l'activité dispose d'une dérogation de droit au titre des articles L.3134-1 et L.3431-10 (Arrêté préfectoral du 02.06.2016)			
Travaux nécessaires à l'exécution des sondages de pétrole	(Décret du 26-08-1949 du président du Conseil)			
vente de rameaux à bénir		Le dimanche des rameaux toute la journée devant les églises de Strasbourg (Arrêté de police du 13.03.1913)		

(*) cf. Fiche n° 1 Le repos du dimanche et des jours fériés

Pour la ville de Metz, le préfet autorise l'ouverture des commerces de détail de la ville de Metz, ouverture de 4 dimanches qui précèdent Noël. Les maires du département de la Moselle sont compétents pour leur propre commune de l'ouverture des commerces de détail dans la limite de 4 dimanches qui précèdent Noël.

Concernant le **Vendredi Saint** : interdiction d'ouverture de tous les commerces nonobstant l'existence d'un temple protestant.

RÉALISATION DU GUIDE

DREETS Grand Est
DDETS de Moselle
DDETS du Bas-Rhin
DDETSPP du Haut-Rhin

ONT CONTRIBUÉ À LA RÉDACTION DU GUIDE

BOSAL Laurent (Bas-Rhin)
BOUABCA Aurélie (Bas-Rhin)
DOS-SANTOS José (Haut-Rhin)
FOCA Marguerite (Moselle)
GIACONE Christine (Moselle)
GREINER Pascal (Bas-Rhin)
PETRIS Emma (Bas-Rhin)
KAPP Thomas (Grand Est)
SCHNEIDER Aline (Bas-Rhin)

Directeur de la publication
Eloy DORADO

Décembre 2022

