



**RAPPORT DE Mme MENARD,
CONSEILLÈRE**

Arrêt n° 111 du 4 février 2026 (F-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-21.144

Décision attaquée : 6 septembre 2024 de la cour d'appel de Toulouse

la société Würth France

C/

Mme [O] [H]

INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [H] a été engagée en qualité de voyageur représentant placier exclusif le 2 juin 2020 par la société Würth France.

Le 1^{er} mars 2023 elle a eu un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique.

La salariée a été placée en arrêt de travail le 9 mars 2023 puis déclarée inapte lors de la visite de reprise du 6 juin 2023.

Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 29 juin 2023.

Elle a saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes de Toulouse et par jugement du 24 novembre 2023, la dite formation a notamment condamné l'employeur au paiement de provisions au titre du maintien du salaire durant les arrêts maladie, et à titre de rappel d'indemnités de congés payés.

Par arrêt du 6 septembre 2024, la cour d'appel de Toulouse a, entre autres dispositions :

- confirmé le jugement sur les condamnations au titre du maintien du salaire durant les arrêts maladie, sauf pour la période de mars à juillet 2023
- accordé à la salariée une provision sur l'indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis et sur le reliquat d'indemnité de licenciement.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de la société Würth formé le 6 novembre 2024.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° D2421144
	Du 6 novembre 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 6 mars 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros).
Mémoire en défense	- Mémoire en défense de Mme [H] : déposé le 14 mai 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé des moyens

2.1 - Premier moyen

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée des sommes provisionnelles au titre du maintien du salaire sur différentes périodes et d'un rappel

d'indemnité de congés payés, et d'ordonner la remise de documents de fin de contrat rectifiés alors :

1°) que le droit local dit « d'Alsace Moselle » portant dispositions particulières dérogatoires en matière de droit du travail - dont les articles L. 1226-23 et suivants du code du travail - n'est applicable qu'aux salariés exerçant leur activité principale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt que Mme [H] travaillait en qualité de voyageur représentant placier et qu'elle « exerç[ait] dans le département de Haute-Garonne » (arrêt p. 7 et ordonnance p. 2), c'est à dire hors de ces trois départements ; qu'en retenant néanmoins applicables les dispositions de droit local dit d' « Alsace Moselle » en matière de droit du travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations desquelles il ressortait qu'exerçant son activité dans le département de Haute-Garonne la salariée ne relevait pas du droit local dit d' « Alsace Moselle » en matière de droit du travail comme n'exerçant pas son activité dans cette zone géographique, a violé les articles L. 1221-1 et L. 1226-23 du code du travail pris en leur version applicable au litige ;

2°) que les dispositions de l'article L.325-1 II du code de la sécurité sociale - applicables aux « salariés exerçant une activité dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, quel que soit le lieu d'implantation du siège de l'entreprise, et salariés d'un établissement implanté dans ces départements qui exercent une activité itinérante dans d'autres départements » - sont afférents à la question de droit de la sécurité sociale de l'affiliation des travailleurs salariés ou indépendants au régime local d'assurance maladie complémentaire et sont étrangères à la question du champ d'application géographique des dispositions du droit local dit d' « Alsace Moselle » en matière de droit du travail ; qu'à supposer que la cour d'appel se soit fondée, par motifs adoptés, sur ces dispositions prévoyant l'affiliation au régime complémentaire local d'assurance maladie des salariés itinérants rattachés à un établissement situé en Moselle, Bas-Rhin ou Haut-Rhin (Ordonnance p. 2 dernier §), cependant que ces dispositions de droit de la sécurité sociale étaient étrangères et sans incidence sur l'application du droit local dit d' « Alsace Moselle » en matière de droit du travail qui dépend du lieu d'exercice de l'activité principale du salarié, c'est à dire en l'occurrence la Haute-Garonne, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale et, par mauvaise application, les articles L. 1221-1 et L. 1226-23 du code du travail pris en leur version applicable au litige ;

3°) qu'à supposer que la cour d'appel se soit fondée, par motifs adoptés, sur les dispositions de l'article 18 du contrat de travail de Mme [H] stipulant qu'elle est affiliée au régime local d'Alsace Moselle pour ses droits à l'assurance maladie (cf. ordonnance p. 2 dernier §), cependant que ces dispositions contractuelles tenant à l'affiliation de la salariée au régime local pour ses droits en matière d'assurance maladie étaient étrangères au droit du travail et n'avaient pas d'incidence sur le champ d'application géographique des dispositions du droit local en matière de droit du travail, inapplicables en l'espèce compte tenu du lieu d'activité principale de la salariée en Haute-Garonne, la cour d'appel a dénaturé l'article 18 du contrat de travail du 2 juin 2020 et violé le principe interdisant au juge de dénaturer les documents qu'il examine, ensemble les articles 1102 et 1103 du code civil ;

4°) qu' supposer encore que la cour d'appel se soit fondée, par motifs adoptés, sur les dispositions du contrat de travail de Mme [H] pour juger le droit local dit d' « Alsace Moselle » applicable (cf. ordonnance p. 2 dernier §), alors qu'il est stipulé à l'annexe « définition du secteur » dudit contrat de travail (pièce d'appel n° 1, p. 18, production), « vous êtes embauchée en CDI au sein de notre société le 02.06.2020 et travaillerez sur une partie du département 31/Haute Garonne », c'est à dire dans une région dans laquelle le droit local dit d' « Alsace Moselle » n'est pas applicable, la cour d'appel a dénaturé l'annexe « définition du secteur » du contrat de travail de Mme [H] du 2 juin 2020 et violé le principe interdisant au juge de dénaturer les documents qu'il examine, ensemble les articles 1102 et 1103 du code civil ;

5°) qu'en admettant que la cour d'appel se soit fondée sur les dispositions de l'article L. 325-1 II du code de la sécurité sociale et que ce texte soit applicable aux questions de droit du travail, en toute hypothèse selon le critère de rattachement prévu par ce texte pour être applicables ces dispositions particulières de droit de sécurité sociale impliquent que le salarié exerce son activité dans l'un des trois départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ou qu'il exerce une activité itinérante dans une autre zone géographique mais relève néanmoins « d'un établissement implanté dans ces départements » ; que dès lors à supposer même applicables les critères prévus par l'article L. 325-1 II du code de la sécurité sociale, en se bornant à relever que Mme [H] avait été embauchée en qualité de salariée itinérante par la société Würth France, qui a son siège social dans le Bas-Rhin, pour juger applicable le droit local dit « d'Alsace Moselle » en matière de droit du travail, sans même constater que la salariée - qui exerçait en Haute-Garonne - relevait néanmoins au cours de la période litigieuse d'un établissement implanté dans l'un des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin ou de la Moselle, ce qui ne pouvait se déduire de sa seule embauche par la Société Würth France, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 325-1 du code de la sécurité sociale. »

2.2 - Second moyen

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement à titre provisionnel de sommes provisionnelles à titre d'indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis et de reliquat d'indemnité de licenciement, et d'ordonner la remise de documents de fin de contrat rectifiés, alors « que tranche une contestation sérieuse et excède ses pouvoirs, le juge des référés qui, pour allouer une provision sur le fondement de l'article R. 1455-7 du code du travail, juge l'inaptitude du salarié comme ayant au moins partiellement une origine professionnelle en dépit du refus de reconnaissance par la CPAM du caractère professionnel de l'accident ayant causé cette inaptitude ; qu'en retenant, pour faire droit à la demande de paiement à titre de provision de reliquat d'indemnités de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis sur le fondement de l'article L. 1226-14 du code du travail, qu'il n'y avait pas de contestation sérieuse sur l'origine pour partie professionnelle de l'inaptitude de Mme [H], quand il ressort de ses propres constatations que la CPAM a rejeté la demande de reconnaissance au titre de la législation professionnelle de l'accident à l'origine de l'inaptitude de la salariée, la cour d'appel, qui a tranché une contesté sérieuse et excédé ses pouvoirs, a violé l'article R. 1455-7 du code du travail. »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- L' article L.1226-23 du code du travail, trouve-t-il à s'appliquer lorsque le salarié exerce son activité en dehors des départements concernés par le droit local d'Alsace-Moselle.
- Pouvoir du juge des référés pour déterminer l'origine professionnelle d'une inaptitude.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - Sur l'application du droit local dit d'Alsace-Moselle (1er moyen)

➤ Application des règles de droit local du travail

Les lois du 1^{er} juin 1924, qui introduisaient la législation civile française (y compris certains articles du code du travail) sur les territoires d'Alsace et de Moselle, ont dans le même temps maintenu en vigueur un certain nombre des dispositions qui étaient applicables jusqu'alors sur ces territoires. En effet, certaines dispositions apparaissaient comme plus favorables aux salariés que le droit général, et leur suppression aurait constituer une régression pour les salariés. Les domaines du droit du travail concernés sont la clause de non concurrence, le maintien de la rémunération en cas d'empêchement du salarié, le repos dominical et les jours fériés et la durée du délai-congé.

Les textes en question ont été intégrés dans le code du travail à l'occasion de sa refonte en 2007 (à l'exception des dispositions relatives à la clause de non concurrence).

En ce qui concerne le maintien du salaire des salariés empêchés, les textes sont rédigés dans les termes suivants :

Article L.1226-23 du code du travail : *« 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. 1226-24 du code du travail : *« 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. Toute stipulation contraire est nulle. 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. »*

La question est donc de déterminer le champ d'application territorial de ces règles de droit local. Les textes de droit du travail sont muets sur ce point, de sorte que c'est la jurisprudence qui a défini les critères de rattachement.

La Cour retient que l'application des dispositions de droit local est déterminée non par le lieu du siège social de l'entreprise, **mais par le lieu où le salarié exerce son activité principale.**

Il ne saurait être reproché aux juges du fond d'avoir accordé à un représentant congédié une indemnité jusqu'au jour où son ancien employeur aurait renoncé à une clause de non-concurrence, au motif que, d'après l'article 74 du code de commerce local d'Alsace et de Lorraine, une telle indemnité est due, dès lors qu'ils ont constaté que ce représentant exerçait principalement son métier dans les départements recouverts et que s'il avait, dans son contrat, reconnu que la législation locale en vigueur ne lui était pas applicable, l'article 13 de la loi du 1er juin 1924 avait prescrit que ne pouvaient être stipulées, même par voie d'option pour la législation française, des clauses prohibées par le droit local maintenu en vigueur.

Soc., 9 octobre 1963, bull N° 672

Encourt la cassation l'arrêt qui annule la clause de non concurrence insérée au contrat de travail d'un représentant de commerce en faisant application de l'article 84 du code de commerce en vigueur en Alsace-Lorraine au motif que la loi applicable est celle du siège social de la société employeur, sans s'expliquer sur le fait d'une part, que la convention conclue à Marseille où le représentant était domicilié, lui confiait le droit de prospector les départements de la France Méridionale, d'autre part que le contrat comportait une clause attributive de compétence au tribunal de Briey dans le ressort duquel se trouvait à l'époque le principal établissement de l'employeur, éléments susceptibles d'avoir une influence sur la détermination de la loi à laquelle les parties avaient entendu se référer.

Soc., 26 novembre 1975, pourvoi n° 74-11.991, Bulletin n° 563

La détermination du droit applicable peut s'avérer délicate dans le cas de salariés amenés à se déplacer, notamment les salariés itinérants. C'est le critère de lieu principal d'exercice de l'activité qui est déterminant :

Mais attendu que la cour d'appel a relevé, d'une part, que la société GSF avait la qualité de commerçant et, d'autre part, que l'activité de M. [X...], qui consistait notamment à visiter la clientèle, s'était principalement exercée dans les départements d'Alsace et de Moselle ; qu'elle en a exactement déduit que le salarié pouvait se prévaloir de l'article 74 du Code de commerce local ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Soc., 25 janvier 1989, n 86-40.763

Mais attendu, d'abord, que le conseil de prud'hommes qui a relevé que la salariée avait été engagée pour servir principalement à Mulhouse a exactement décidé que le code professionnel local s'appliquait à son contrat de travail ; (...)

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé.

Soc. 10 mai 2001, n 99-41.432

Et encore récemment, dans un dossier relatif à un commercial de bord, la chambre a jugé :

5. La cour d'appel, qui appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a retenu que le salarié exerçait à titre principal son activité dans l'un des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, en a exactement déduit que l'intéressé devait se voir appliquer le droit local du travail.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-12.233

Sur ce critère de rattachement au droit local du travail, on peut également se référer à la synthèse du jurisqueurs Alsace Moselle Fasc 667 « Maintien du salaire en cas d'absence du salarié ». Laurence Grisey Martinez :

« Tout comme son texte d'origine, l'article 616 du Code civil local, les dispositions de l'article L. 1226-23 du Code du travail sont d'application territorialement limitée. Cet article est d'ailleurs contenu au sein d'une section intitulée "Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin". Pour autant, la loi ne définit pas à quels salariés elle s'applique. La jurisprudence est donc venue préciser les règles applicables. Les critères de rattachement habituellement retenus sont la localisation du siège social de l'employeur, le lieu de conclusion du contrat et le lieu d'activité du salarié. L'article L. 1226-23 du Code du travail sera donc applicable lorsque le salarié effectue sa prestation de services en Alsace - Moselle pour un employeur domicilié dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle. Les difficultés surgissent si l'un des critères de rattachement fait défaut : le salarié travaille dans les trois départements, mais le siège social de l'employeur est situé hors Alsace - Moselle ou, hypothèse inverse, le siège social de l'employeur est situé en Alsace - Moselle mais le salarié exerce sa prestation de services hors des trois départements. Il arrive également que la zone géographique d'activité du salarié soit plus vaste que l'Alsace - Moselle ; son travail s'effectue pour partie seulement en Alsace - Moselle. La condition tenant au lieu d'activité du salarié n'est alors qu'imparfaitement remplie. La jurisprudence a envisagé ces différentes situations et apporte quelques éléments de réponse.

La Cour de cassation précise que la localisation du siège social de l'employeur dans l'un des trois départements n'est pas une condition suffisante pour la détermination du droit applicable (Cass. soc., 26 nov. 1975, Sté des Laboratoires J.-P. Daul c/ La Bayauderie Sabouraud : JurisData n° 1975-000563 ; Bull. civ. 1975, V, n° 563). Elle estime - dans des espèces relatives à la clause de non-concurrence ou au repos dominical mais transposables en la matière - qu'il y a lieu de prendre en compte le lieu où s'exerce l'activité principale du salarié. Les dispositions relatives au maintien de salaire seront donc applicables aux salariés qui exercent principalement leur activité en Alsace - Moselle. L'utilisation de l'adverbe "principalement" a pour objet de soumettre aux dispositions locales des salariés qui ne travaillent pas exclusivement dans les départements du Rhin et de la Moselle (Cass. Soc., 9 oct. 1963, Derome c/ Mathieu : Bull. civ. 1963, V, n° 672 . - Cass. Soc., 25 janv. 1989, n° 86-40.763, Mansuy et Benkemoun c/ Sté GSF . - J.-Y. Simon, Le Droit local du travail applicable en Alsace - Moselle : PUS, 4e éd. 2012, p. 316 et 317. - Cass. Soc., 10 mai 2001, n° 99-41.432,

Flandre Air c/ Mme Reeb : Service doc. IDL), peu important la localisation du siège social de l'entreprise, le lieu de conclusion du contrat ou le domicile du salarié. Ces critères pourraient être utilisés à titre subsidiaire, selon la technique du faisceau d'indices, si le lieu de l'activité principale du salarié ne peut être déterminé car se répartissant de façon équivalente entre les trois départements de l'Est et les départements situés hors Alsace - Moselle.

La situation du salarié qui exerce une fonction itinérante doit être examinée. Dans une affaire relative à l'application du 26 décembre, jour férié pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, la Cour de cassation a appliqué le Code local des professions au contrat de travail d'une "salariée engagée pour servir principalement à Mulhouse". L'un des moyens du pourvoi faisait valoir que la salariée étant hôtesse de l'air, son travail s'effectuait pour l'essentiel en vol au-dessus du territoire français, que le siège social de l'entreprise était situé à l'aéroport de Lille/Lesquin et qu'il n'existait pas d'établissement secondaire dans les départements d'Alsace - Moselle (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-41.432, Flandre Air c/ Mme Reeb , préc.). Cette solution a été confirmée par un arrêt récent de la cour d'appel de Colmar qui a jugé, contrairement au Conseil de prud'hommes, que le salarié, en charge du bar et de la restauration sur une ligne de train reliant Paris et Strasbourg, était soumis au droit local. La cour d'appel, qui relève que le salarié "avait été embauché pour assurer les trajets au départ de Strasbourg, où il revenait nécessairement au sortir de sa prestation de travail ", condamne l'employeur à lui payer un rappel de salaire au titre des dispositions de droit local relatives au maintien du salaire en cas d'absence du salarié (CA Colmar, ch. soc., 28 mars 2013, M. Hachemi-Osswald c/ SAS Grand Est Restauration, n° 11/04794). Le critère de rattachement consiste dans cette hypothèse en une prise et/ou un départ de poste en Alsace - Moselle.

La question de la détermination du lieu d'activité principale du salarié est donc une question de fait où interviennent différents éléments. Le critère prépondérant est celui du temps, mais peuvent être également retenus le nombre de clients, l'importance de la clientèle ou le chiffre d'affaires. Son appréciation est laissée aux juges du fond (ce que confirme l'arrêt précité de la Cour de cassation du 10 mai 2001) et la preuve peut être apportée par tout moyen. »

➤ Application du droit local de la sécurité sociale

Le conseil de prud'hommes s'est fondé sur les dispositions de l'article L.325-1 du code de la sécurité sociale qui détermine le champ d'application territorial du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire au départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Ce texte est rédigé dans les termes suivants :

« I.- Le régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle assure à ses bénéficiaires des prestations servies en complément de celles du régime général des salariés prévues aux 1°, 2° et 4° de l'article L. 160-8 et au 1° de l'article L. 160-9-1, pour couvrir tout ou partie de la participation laissée à la charge de l'assuré en application de l'article L. 160-13 à l'exception de celles mentionnées aux II et III de cet article. Il peut prendre en charge tout ou partie du forfait journalier institué à l'article L. 174-4. Ces prestations sont

déterminées par le conseil d'administration de l'instance de gestion du régime local dans des conditions définies par décret.

II.- Le régime local est applicable aux catégories d'assurés sociaux du régime général des salariés mentionnés ci-après :

1° Salariés exerçant une activité dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, quel que soit le lieu d'implantation du siège de l'entreprise, et salariés d'un établissement implanté dans ces départements qui exercent une activité itinérante dans d'autres départements ;
(...) ».

Il existe donc en matière de sécurité sociale un double critère :

- Le lieu d'exercice de l'activité du salarié
- Salariés exerçant une activité itinérante dans d'autres département, mais qui sont rattachés un établissement implanté dans les départements d'Alsace Moselle.

Toutefois, il ressort des éléments de jurisprudence rappelés plus haut que la Cour de cassation ne fait pas application de ces dispositions au droit du travail, et a dégagé des critères propres à ce domaine.

Cette autonomie du rattachement au droit d'Alsace Moselle du droit du travail local par rapport au droit de la sécurité sociale est explicitée par le Juris-Classeur Collectivités territoriales :

Fasc. 303-20 : Droit alsacien-mosellan – Principes généraux. Jean-Marie Woerling :

« En matière de droit du travail (clause de non concurrence, garantie des ressources, etc.), le critère de rattachement peut également être qualifié de territorial en ce qu'il est déterminé par le lieu d'exécution du contrat, ce qui signifie que le droit local s'applique si l'activité du salarié est principalement exercée dans les trois départements (Cass. soc., 9 oct. 1963, Derame c/ Mathieu : Bull. civ. V, n 672. – Cass. soc., 25 janv. 1989, Mansuy c/ BenKemoun, inédit). Ainsi, o en ce qui concerne la portée des règles du Code du commerce local relatives à la clause de non-concurrence, celles-ci sont applicables au contrat d'un employé dont l'activité s'est exercée principalement dans les départements d'Alsace et de Moselle, quel que soit le statut personnel de l'employeur ou du lieu de signature du contrat ; en revanche, elles ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises ayant leur siège dans ces départements mais dont l'activité s'exerce hors desdits départements (Cass. soc., 26 nov. 1975, Sté des laboratoires Daul : RJAL 1976, p. 26. – CA Nancy, ch. soc., 13 oct. 1987 : RJ Est 1988, n 1, p. 3).

En matière de régime local de sécurité sociale, le bénéfice de ce régime était réservé aux personnes qui y cotisent dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle, à l'exclusion des personnes qui résident dans ces départements sans y cotiser, ainsi qu'à l'exclusion de l'ensemble des personnes résidant en dehors des départements de l'Est, alors même qu'elles avaient dans le passé cotisé audit régime (Rép. min. n 7457 : JO Sénat 19 avr. 1990, p. 880). Toutefois, dans un arrêt du 8 novembre 1991 la chambre sociale de la cour d'appel de Bourges a décidé que des retraités ayant cotisé au régime local d'assurance-maladie durant leur activité peuvent continuer à bénéficier de ce régime alors même qu'ils ne résident plus dans les trois

départements. Cette position a été confirmée par un arrêt de la cour d'appel d'Agen du 2 août 1995 (CPAM du Gers n 289) mais contredite par la Cour de cassation (24 févr. 1994, DRASS Poitou-Charentes : RJS 1994, n 476 ; RJ Est 1994, n 2, p. 47). Pour résoudre cette difficulté une réforme législative est intervenue pour donner une possibilité d'affiliation aux retraités, quel que soit leur domicile, dès lors qu'ils ont cotisé à ce régime local d'assurances maladie durant leur activité, sous réserve de conditions de durée (CSS, art. L. 325-1 nouveau. – V. aussi n 71) ».

En l'espèce :

La cour d'appel a relevé que la salariée exerçait ses fonctions de VRP sur le secteur situé Sud-Est de Toulouse (Haute Garonne), et que son activité était itinérante.

Elle a également relevé que la société est implantée dans le Bas-Rhin.

Elle a fait bénéficier la salariée des dispositions de l'article L.1226-23 du code du travail, sans expliciter les critères de rattachement territorial qu'elle retenait.

Le jugement de son côté avait fait droit à la demande relative au maintien du salaire en se fondant d'une part sur les dispositions de l'article L.325-1 II du code de la sécurité sociale, et d'autre part sur le fait que le contrat de travail mentionnait que la salariée serait affiliée au régime local d'Alsace-Moselle pour ses droits à l'assurance maladie.

L'article du contrat de travail visé par le jugement est libellé dans les termes suivants :

« XVIII Avantages sociaux. Le représentant bénéficie du statut de VRP et du régime local d'Alsace Moselle » de sécurité sociale ; il est également assujetti au régime de prévoyance obligatoire ».

La Cour dira si la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, pouvait se fonder sur le siège social de l'employeur, sur les dispositions de l'article 325-1 II du code de la sécurité sociale, ou sur les dispositions contractuelles relatives au régime de sécurité sociale pour faire application des dispositions de droit du travail local d'Alsace-Moselle.

Portée et conséquences

Le moyen vise la condamnation au titre du rappel de congés payés.

Toutefois cette condamnation n'a pas été prononcée par application du droit d'Alsace-Moselle, mais au visa de la jurisprudence du 13 septembre 2023 relative aux congés payés durant les arrêt maladie, et de la loi du 22 avril 2024.

4.2 - Sur l'étendue des pouvoirs du juge des référés pour déterminer l'origine professionnelle de l'inaptitude (2d moyen)

➤ Régime du référé prud'homal

Le référé en matière prud'homale est régi par les articles R.1455-5 à R.1455-7 du code du travail. Ces articles sont calqués sur les articles 808 et 809, devenus 834 et 835 du code de procédure civile.

Article R.1455-5 :

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Article R.1455-6 :

La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Article R.1455-7 :

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, la formation de référé peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Le moyen critique le fait que la cour d'appel, pour accorder une provision à la salariée sur le fondement de l'article L.1226-14 du code du travail, a considéré que la demande ne se heurtait à aucune contestation sérieuse.

Depuis un arrêt du 16 novembre 2001 de l'Assemblée plénière, la Cour de cassation contrôle l'existence d'une contestation sérieuse. Elle a ainsi censuré une cour d'appel qui, pour allouer une provision s'était bornée à énoncer que, quel que soit le fondement contractuel ou quasi délictuel de la responsabilité de la partie mise en cause, son obligation n'est pas sérieusement contestable et n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur l'existence d'une obligation non sérieusement contestable.

Ass. plén., 16 novembre 2001, pourvoi n° 99-20.114, Bull. 2001

Le juge des référés doit donc établir le caractère non sérieusement contestable de l'obligation, et répondre à l'exigence de motivation :

Un juge des référés ayant constaté que la réunion d'expertise s'était déroulée contradictoirement a pu retenir, en se fondant sur le rapport d'expertise, qu'il existait une obligation à indemnisation non sérieusement contestable permettant l'allocation d'une provision.

2e Civ., 18 octobre 2007, pourvoi n° 06-20.938, Bull. 2007, II, n° 235

Le juge des référés doit déterminer, en fonction du cas d'espèce et des moyens soulevés par la partie adverse, s'il existe une contestation sérieuse. En revanche, la provision peut être accordée dès lors que le principe de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, même si le montant de la créance est débattu.

Mais attendu que dès lors que le principe même de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, une provision peut être allouée, même si le montant de l'obligation est encore sujet à controverse ; qu'ayant retenu que la publicité litigieuse créait manifestement une confusion dans l'esprit du public et qu'il en résultait un préjudice pour les entreprises de taxis de plein exercice à Carcassonne, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Com., 11 mars 2014, pourvoi n° 13-13.304

La chambre sociale applique les mêmes principes, elle exerce son contrôle sur l'existence d'une obligation non sérieusement contestable.

Mais attendu que la cour d'appel a retenu que la preuve du paiement des salaires n'était pas apportée par l'employeur, en l'état des éléments de fait qu'il versait aux débats et dont elle a apprécié la valeur et la portée ; qu'elle a pu en déduire que l'obligation pesant sur l'employeur n'était pas sérieusement contestable ; que le moyen n'est pas fondé ;

Soc., 31 octobre 2012, n° 11-21.424

Mais attendu qu'ayant relevé que les parties étaient en désaccord sur les sommes devant être intégrées pour calculer le salaire moyen des trois derniers mois au sens des stipulations de l'article 15.02.3.1. de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, la cour d'appel a caractérisé l'existence d'une contestation sérieuse qu'il n'était pas au pouvoir du juge des référés de trancher ; que le moyen n'est pas fondé.

Soc., 10 avril 2013, n° 12-12.987

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'avenant attribuait à l'intéressé l'indice 86, applicable aux seuls salariés dont le statut de cadre est reconnu par application de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, et que les cadres relevant de cette catégorie ne peuvent bénéficier du mécanisme de progression automatique triennal prévu par les articles 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la cour d'appel, qui aurait dû en déduire l'existence d'une contestation sérieuse, a violé le texte susvisé ;

Soc., 5 juin 2019, n 17-28.346

9. Après avoir constaté que le contrat de prévoyance conclu par l'employeur permettait à l'organisme de prévoyance de suspendre le versement des prestations complémentaires en dehors du cadre prévu par l'article 84-1 de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 qui prévoyait uniquement l'organisation d'une contre-visite médicale patronale, la cour d'appel a d'abord relevé qu'il n'était pas

contesté que la salariée remplissait les conditions prévues par ledit article 84-1, qu'elle justifiait notamment d'une prise en charge par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières.

10. Elle a ensuite retenu, d'une part, que l'interprétation des dispositions conventionnelles ne prêtait pas à discussion, d'autre part, que la faute de l'employeur qui avait conclu un contrat collectif de prévoyance ne garantissant pas aux salariés le versement des garanties complémentaires conformément aux conditions prévues par la convention collective, constituait un manquement à ses obligations contractuelles et conventionnelles.

11. Elle en a déduit, à bon droit, que l'obligation de l'employeur ne se heurtait à aucune contestation sérieuse.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

Soc., 27 novembre 2024, pourvoi n° 22-17.392

7. Pour condamner l'employeur à payer aux salariés un rappel de salaire au titre d'une prime de travaux spéciaux de mars à juin 2023, l'ordonnance énonce que sont produits aux débats, d'une part, l'engagement unilatéral de l'employeur prévoyant que les avantages liés à la rémunération qui ne résultent ni du contrat de travail, ni de la convention collective seront maintenus tant sur leur mode de calcul que sur leur fréquence de versement et, d'autre part, les bulletins de salaires émis par l'ancien employeur qui mentionnent tous, à l'exception de quelques-uns, la prime appelée prime de travaux spéciaux.

8. Elle en déduit que la prime de travaux spéciaux est due par l'employeur sur la période de mars à juin 2023, la fréquence de versement et le montant de la prime n'étant pas un critère prévu par l'engagement unilatéral de l'employeur.

9. En se déterminant ainsi, sans vérifier si la demande du salarié ne se heurtait pas à une contestation sérieuse compte tenu de l'indétermination de la fréquence de la prime et de son montant, la formation de référé du conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision.

Soc., 4 juin 2025, pourvoi n° 23-22.171

➤ L'origine professionnelle de l'inaptitude

La chambre sociale juge de manière constante, que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Soc., 9 mai 1995, n° 91-44.918, Bull. n° 148

Soc., 10 juillet 2002, n° 00-40.436, Bull. n° 237

Soc., 9 juin 2010, n° 09-41.040, Bull. n° 148 ;

Soc., 31 janvier 2018, n° 16-21.171

Les juges se déterminent en fonction des éléments de fait, et apprécient souverainement d'une part l'origine professionnelle de cette inaptitude, et d'autre part la connaissance qu'en avait l'employeur, les deux conditions étant cumulatives.

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a, par motifs propres et adoptés, constaté que les lésions radiologiques qui avaient été décelées à l'occasion de l'accident n'avaient aucune origine traumatique et que les certificats médicaux du médecin du travail ne faisaient pas mention de douleurs dans le dos et d'accident de travail ; que tirant les conséquences légales de ses propres constatations, elle a souverainement retenu que le salarié ne rapportait pas la preuve d'un lien de causalité entre l'accident et son inaptitude à ses fonctions ; que le moyen qui manque en fait en sa première branche n'est pas fondé pour le surplus ;

Soc., 6 octobre 2010, pourvoi n° 09-40.365

Voir aussi :

Soc., 25 mars 2015, pourvoi n° 13-18.929

Soc., 7 décembre 2017, pourvoi n° 16-24.548

La chambre sociale exerce néanmoins un contrôle sur les motivations et les déductions des juges du fond.

La chambre retient que la continuité des arrêts de travail permet de retenir que l'employeur avait connaissance lors du licenciement de l'origine professionnelle de l'inaptitude.

Soc., 6 décembre 2017, n° 15-21.847

Soc., 22 novembre 2017, pourvoi n° 15-21.847

Soc., 7 mai 2024, n°22-10.905, publié

La jurisprudence reconnaissant l'autonomie du droit du travail par rapport au droit de la sécurité sociale, la chambre juge que l'application de ces dispositions protectrices n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude du caractère professionnel d'un accident, ou d'une maladie par un organisme de sécurité sociale

Soc., 23 mai 1996, pourvoi n° 93-41.940, Bulletin 1996 V n 197

Soc., 9 juin 2010, pourvoi n° 09-41.040, Bull. 2010, V, n 131

Dans un arrêt du 18 septembre 2024, la chambre a jugé que lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient, en application des dispositions des articles L. 1226-10 et L.1226-12 du code du travail, de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.

Soc., 18 septembre 2024, pourvoi n° 22-22.782, publié

Très récemment, la chambre a jugé :

La prise en charge d'un arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels n'est pas de nature à constituer à lui seul la preuve de l'origine professionnelle de l'accident et il appartient au juge, en cas de contestation de

l'existence de cet accident, de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

Soc., 10 septembre 2025, pourvois n°24-12.899 et 24-12.900 publié

L'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la caisse primaire d'assurance maladie, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle. Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie.

Soc., 10 septembre 2025, pourvoi n°23-19.841 publié

En l'espèce :

La cour d'appel a relevé que la salariée s'était vu notifier un refus de prise en charge au titre de la législation des risques professionnels, qu'une contestation de cette décision était pendante.

Elle a également relevé que l'employeur contestait les affirmations de la salariée et avait adressé un courrier de réserves à la CPAM.

Pour retenir que la demande en paiement d'une provision sur l'indemnité compensatrice et l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L.1226-14 du code du travail ne se heurtait à aucune contestation sérieuse, elle a retenu les éléments suivants :

- . quelques jours après l'entretien avec le supérieur hiérarchique et à l'issue de la consultation sollicitée par la salariée du médecin du travail du 07 mars 2023, ce dernier orientait Mme [H] vers le médecin traitant en précisant qu'elle présentait un état de santé non compatible avec un retour sur le poste de travail,
- . elle a fait l'objet d'un arrêt de travail pour origine professionnelle (accident du travail),
- . l'employeur a procédé à une déclaration d'accident du travail,
- . si la CPAM a rejeté la demande de reconnaissance de l'accident au titre de la législation professionnelle, une instance en contestation est en cours devant le pôle social du tribunal judiciaire,
- . lors de la visite de reprise le 06 juin 2023, le médecin du travail a déclaré inapte la salariée en précisant que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement,
- . le médecin du travail a également complété un document intitulé « accident du travail - maladie professionnelle - demande d'indemnité temporaire d'inaptitude » aux termes duquel il certifie avoir établi un avis d'inaptitude susceptible d'être en lien avec l'accident du travail.

La Cour dira si compte tenu de ces éléments, la cour d'appel statuant en matière de référé pouvait dire que la demande fondée sur les dispositions de l'article L.1226-14 du code du travail ne se heurtait à aucune contestation sérieuse.