



RAPPORT DE Mme DELTORT, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 1177 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-21.299

Décision attaquée : 28 mai 2024 de la cour d'appel de Colmar

Mme [Y] [L]

C/

La société GSF Saturne

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [L] a été engagée en qualité d'agent de service par la société GSF Saturne suivant contrat à durée déterminée du 9 janvier 2018 afin de remplacer une salariée absente.

La relation de travail s'est poursuivie après l'envoi à la salariée, le 18 janvier 2019, d'un solde de tout compte par l'employeur ayant précisé ultérieurement que la sortie des effectifs résultait d'une erreur de manipulation du logiciel de gestion du personnel.

Le 19 mars 2021, l'employeur a informé la salariée de la rupture de son contrat de travail le 16 mars 2021 en raison du retour de la salariée remplacée.

Le 23 août 2021, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée et au titre de la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 1^{er} février 2022, le conseil de prud'hommes de Mulhouse a :

- déclaré la demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée irrecevable en raison de la prescription,
- dit que la rupture du contrat de travail à durée déterminée est intervenue à l'arrivée du terme consécutif au retour de la salariée remplacée,
- débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail et de sa demande de maintien des salaires consécutifs aux arrêts maladie,
- condamné la salariée dépens,
- débouté les parties de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par arrêt du 28 mai 2024, la cour d'appel de Colmar a confirmé le jugement en toutes ses dispositions, condamné la salariée aux dépens de la procédure d'appel et à payer à l'employeur la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de la salariée formé le 12 novembre 2024.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° X2421299 Du 12 novembre 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 12 mars 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros).
Mémoires en défense et pourvois incidents	- Mémoire en défense déposé le 9 mai 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros).

2 - Exposé du moyen

La salariée fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué de la débouter de sa demande de maintien de salaire consécutif à ses arrêts maladie.

1°/ ALORS QU'en application de la règle *specialia generalibus derogant*, le texte particulier doit s'appliquer par exception à la règle générale ; que les dispositions locales s'entendent de dispositions spéciales ; que selon les dispositions particulières applicables aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le salarié, dont le contrat de travail est suspendu pour une cause indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance, a droit au maintien de son salaire ; qu'en déboutant la salariée de sa demande de maintien de salaire aux motifs qu'elle « n'avait pas atteint l'ancienneté d'un an lui permettant de

prétendre au versement de l'indemnité complémentaire prévue par l'article L.1226-1 du code du travail », quand les dispositions particulières du droit local ne subordonnent le maintien de salaire à aucune condition d'ancienneté, la cour a violé les articles L.1226-1 et L.1226-23 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, la salariée demandait au titre du maintien de salaire une somme de 1142,53 euros brut ; qu'en la déboutant de sa demande aux motifs inopérants qu'elle « ne démontr[ait] pas que l'employeur resterait redevable d'une somme de 304,50 euros au titre d'un rappel de salaire », montant qui ne correspondait pas à sa demande, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

3°/ ALORS QUE le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire ; que les juges du fond sont tenus d'apprécier si, au vu des circonstances de l'espèce, les absences constituent un temps relativement sans importance ; qu'en se bornant à affirmer que « le seul fait que les arrêts de travail auraient été d'une durée inférieure à six semaines est insuffisant pour démontrer que l'absence de la salariée aurait été d'une durée relativement sans importance » sans rechercher si, concrètement, les arrêts de travail, pour lesquels il était demandé un maintien de salaire, portaient sur une durée relativement sans importance, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1226-23 du code du travail ;

4°/ ALORS QUE les juges ne peuvent méconnaître les termes du litige, déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en retenant, pour débouter la salariée de sa demande de maintien de salaire, qu'elle ne justifiait que de certains arrêts de travail quand l'employeur ne contestait pas les arrêts de travail pour lesquels la salariée demandait un maintien de salaire (conclusions d'appel adverse p. 10) et produisait lesdits arrêts de travail (cf. prod.), la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

5°/ ALORS QUE les juges du fond ne peuvent, sans méconnaître leur office, débouter le salarié de sa demande au motif qu'elle ne serait pas chiffrée et a fortiori insuffisamment détaillée ; qu'en déboutant la salariée de sa demande de maintien de salaire relative à ses arrêts de travail non contestés aux motifs qu'elle ne précisait pas les montants qu'elle revendiquait au titre du maintien de salaire pour chaque arrêt de travail, quand tant les bulletins de salaire que le relevé des indemnités journalières de sécurité sociale étaient versés aux débats, la cour d'appel a méconnu son office et a violé l'article 4 du code civil, ensemble les articles 4 et 12 du code de procédure civile.

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

- existe-t-il une condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier du maintien de salaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle en cas de suspension

du contrat de travail pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Rappel de la loi et de la jurisprudence

Lors de l'annexion en 1971 par l'Allemagne des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ceux-ci se sont vus appliquer les lois de la République de Weimar. Les lois de 1924 ont maintenu en vigueur en Alsace-Moselle les articles 616 du code civil local et 63 du code commercial local, ce dernier relatif au commis commercial, qui garantissaient aux salariés des avantages minimaux et répondaient à la finalité historique de protection du droit du travail. Ces dispositions, qui ont un caractère d'ordre public, maintiennent la rémunération du salarié pendant une période d'absence sous certaines conditions.

L'article 616 du code civil local disposait :

« L'obligé à la prestation de service ne perdra pas son droit à rémunération par le seul fait qu'il est empêché, pour un temps relativement sans importance, de fournir la prestation de service pour une raison tenant à sa personne mais sans qu'il y ait de sa faute ».

L'article 616 du code civil local codifié sous l'article L. 1226-23 du code du travail, dans sa version applicable du 1^{er} mars 2008 au 1^{er} mai 2008, issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, disposait que :

Le salarié dont le contrat de travail est temporairement suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté 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.

L'article L. 1226-23 du code du travail, dans sa version issue de la loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 et actuellement applicable, a réintroduit la notion de durée initialement qualifiée de « relativement sans importance » qui avait disparu dans la version applicable quelques mois en 2008 :

« 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. »

S'agissant de la recodification, la chambre sociale a précisé dans le sommaire de l'arrêt rendu le 27 janvier 2010 (Soc., 27 janvier 2010, pourvoi n° 08-44.376, Bull. 2010, V, n° 22) que « sauf dispositions expresses contraires, la recodification du code du travail est intervenue à droit constant », ce qu'elle a ensuite rappelé à plusieurs reprises : Soc., 27 janvier 2010, n° 08-44.376, Bull n°22 ; Soc., 13 mars 2012, n°10-21.785, Bull n°99 ; Soc., 28 octobre 2015, n°14-12.598 Bull. 2015, V, n° 204 ; Soc., 26 octobre 2016, pourvoi n° 14-26.935, Bull. 2016, V, n° 200 ; Ass. plén., 9 janvier 2015, pourvoi n° 13-80.967, Bull. crim. 2015, Ass. plén, n° 1.

L'article L. 1226-1 du code du travail dispose :

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.

Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire.

Cet article est inséré dans le chapitre V - Maladie, accident et inaptitude médicale et plus précisément dans la section 1 relatives aux absences pour maladie ou accident.

Il conditionne le bénéfice d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière à la durée de l'ancienneté du salarié qui doit être d'une année.

L'article L. 1226-23 est inséré dans la section 4 relatives aux dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin du même chapitre. Le texte ne mentionne aucun délai d'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise pour pouvoir bénéficier du maintien de salaire en cas de suspension du contrat de travail pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance.

La salariée cite l'article de doctrine suivant : « les textes qui instaurent pour le salarié un droit au maintien de la rémunération en cas d'absence ou d'empêchement d'accomplir son travail représentent un des aspects les plus originaux du droit local du travail. Sans condition d'ancienneté, sans délai de carence, le droit à la rémunération a été instauré pour des considérations d'équité. Il est soutenu que l'employeur, qui tire profit de l'activité du salarié, doit s'attendre, lorsqu'il conclut un contrat de travail, à de courtes interruptions de la prestation de travail fournie. Le risque d'une impossibilité temporaire de fournir la prestation de services, qui aurait dû être à la charge du salarié, est transféré à l'employeur dans certaines hypothèses d'empêchement. L'idée est celle d'une garantie de ressources » (Répertoire du droit du travail – Fascicule Alsace Moselle, n° 10, Laurence Grisey Martinez).

S'agissant de la durée de l'absence, dont l'article L. 1226-23 précise qu'elle doit être d'une durée relativement sans importance, l'article 616 du code civil local (devenu L. 1226-23 du code du travail) ne comportait aucune disposition.

Il appartenait au juge d'apprécier si, compte tenu des circonstances de l'espèce, les absences du salarié constituaient un temps relativement sans importance. Ainsi, la motivation d'un conseil de prud'hommes qui, par une disposition d'ordre général, avait décidé que par analogie à d'autres dispositions du droit local, la durée du « temps relativement sans importance » ne saurait excéder six semaines viole le texte en question (Soc., 25 novembre 1992 n° 90-41118, Bull. civ. V n° 574 ; Soc., 2 mars 1994 n° 91-42.424).

Voici quelques arrêts rendus retenant l'application de l'article 616 du code civil local pour des absences pour maladie de courte durée :

Mais attendu qu'aux termes de l'article 616 du Code civil local maintenu en vigueur par la loi du 1er juin 1924 dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, l'obligé à la prestation de services ne perd pas sa prétention à la rémunération par le fait qu'il aurait été empêché d'effectuer la prestation de services pour une cause qui lui était personnelle, sans sa faute, pendant un temps relativement sans importance et que, toutefois, il doit nécessairement subir la déduction du montant de ce qui lui revient, pour la durée de l'empêchement, à raison d'une assurance contre la maladie ou contre les accidents établie sur le fondement d'une obligation légale ; que, selon l'article L. 132-4 du Code du travail, la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur ; Que, s'il est possible de déroger, par convention ou accord collectif, aux dispositions de l'article 616 du Code civil local, la dérogation ne peut pas, en vertu du principe fondamental du droit du travail énoncé dans l'article L. 132-4 du Code du travail, être opposée au salarié si elle est moins favorable à ce dernier, peu important à cet égard les dispositions de l'article 619 du Code civil local qui ne concernent que les obligations mises à la charge de l'employeur par les articles 617 et 618 du même code ; qu'ayant relevé, en ce qui concerne les absences pour maladies de courte durée, que les dispositions de la convention collective étaient moins favorables que celles de l'article 616 du Code civil local, le conseil de prud'hommes en a exactement déduit que seul ce texte devait être appliqué ;

Que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ; (Soc., 25 novembre 1992, pourvoi n° 90-43.112, Bulletin 1992 V N° 573) ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses propres constatations, en ce qui concerne les absences pour maladies de courte durée, que les dispositions de la convention collective étaient, dans la situation particulière des deux salariés, moins favorables que celles de l'article 616 du Code civil local qui exclut tout délai de carence dans le versement de la garantie de salaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
(Soc., 4 janvier 2000, pourvoi n° 97-44.054, 97-44.055, Bulletin civil 2000, V, n° 1) ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes, qui n'était pas tenu d'effectuer une recherche qui ne lui était pas demandée et qui ne s'est pas déterminé par une disposition générale mais par une appréciation des circonstances de l'espèce, a retenu, sans encourir les griefs du moyen, que le peu d'ancienneté du salarié ne faisait pas obstacle à l'application de l'article 616 du code civil local et que, compte tenu de sa maladie, la durée de son absence était relativement sans importance ;
(Soc., 13 juillet 2010, pourvoi n° 08-45.186).

La salariée cite l'arrêt suivant :

Attendu que la société Les Textiles en Biais reproche enfin au conseil de prud'hommes d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen, que la condition liant le droit à maintien de rémunération aux absences d'un temps relativement sans importance n'est pas remplie et que le conseil qui s'est contenté de constater la durée des différentes absences de la salariée sans faire une appréciation globale de l'absentéisme de cette dernière, a violé l'article 616 du Code civil local et privé sa décision de base légale ;

Mais attendu que, pour l'application de l'article 616 du Code civil local, la durée de l'absence doit être appréciée à chaque arrêt de travail ; que le moyen ne saurait être accueilli ; (Soc., 19 juin 1996, pourvoi n° 95-40.213)

Le moyen

Il comprend cinq branches :

- la première, prise d'une violation, soutient que dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le salarié, dont le contrat de travail est suspendu pour une cause indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance, a droit au maintien de son salaire et reproche à la cour d'appel de rejeter la demande de maintien de salaire en raison de l'ancienneté de la salariée inférieure à un an alors que les dispositions particulières du droit local ne le subordonnent à aucune condition d'ancienneté ;

- la deuxième soutient que la cour d'appel a méconnu les termes du litige en retenant que la salariée ne démontrait pas que l'employeur resterait redevable d'une

somme de 304,50 euros au titre d'un rappel de salaire alors qu'elle avait sollicité une somme de 1142,53 euros brut au titre du maintien de salaire ;

- la troisième, pris d'un manque de base légale, énonce en sa prémisse que les juges du fond sont tenus d'apprécier si les absences constituent un temps relativement sans importance et reproche à la cour d'appel de retenir que la durée des arrêts de travail inférieure à six semaines ne suffit pas à démontrer la durée relativement sans importance de l'absence de la salariée sans rechercher si ces arrêts de travail portaient sur une durée relativement sans importance ;

- la quatrième reproche à la cour d'appel d'avoir méconnu les termes du litige en retenant que la salariée ne justifiait que de certains arrêts de travail alors que l'employeur ne les contestait pas et qu'ils étaient produits ;

- la cinquième reproche à la cour d'appel de retenir que la salariée n'a pas précisé les sommes sollicitées pour chaque arrêt de travail malgré la production des bulletins de salaire et du relevé des indemnités journalières de sécurité sociale étaient versés aux débats et d'avoir ainsi méconnu son office.

L'arrêt

En l'espèce, la cour d'appel a énoncé :

Il résulte de l'article L. 1226-1 du code du travail que tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition notamment d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

L'article L. 1226-23, applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, prévoit par ailleurs que 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.

Mme [Y] [L] soutient qu'elle n'a pas perçu la quote-part incombant à l'employeur pour ses arrêts de travail du 29 octobre au 11 novembre 2018 et du 21 novembre 2018 au 11 janvier 2019. Il convient toutefois de constater qu'à la date de ces arrêts de travail, Mme [Y] [L] n'avait pas atteint l'ancienneté d'un an lui permettant de prétendre au versement de l'indemnité complémentaire prévue par l'article L. 1226-1.

Il résulte par ailleurs des bulletins de paie des mois de novembre et décembre 2018 que la retenue de salaire d'un montant de 304,50 euros pratiquée à tort pour absence non autorisée au mois de novembre 2018 a été régularisée sur le bulletin de paie du mois de décembre 2018. Aucun élément ne permet en revanche de considérer que la nouvelle retenue pour maladie du même montant mentionnée sur

le bulletin de paie du mois de décembre n'était pas justifiée dès lors que, contrairement à ce que soutient Mme [Y] [L], celle-ci était bien en maladie pendant toute la durée du mois de décembre, ce qui résulte du bulletin de paie et de l'attestation de paiement des indemnités journalières produits par la salariée. Il apparaît en outre que les quatre retenues pour maladie mentionnées sur ce bulletin de paie correspondent aux quatre périodes de maladie détaillées en seconde page. Au vu de ces éléments, Mme [Y] [L] ne démontre pas que l'employeur resterait redevable d'une somme de 304,50 euros au titre d'un rappel de salaire.

Enfin, le seul fait que les arrêts de travail auraient été d'une durée inférieure à six semaines est insuffisant pour démontrer que l'absence de la salariée aurait été d'une durée relativement sans importance. Il convient en outre de relever que Mme [Y] [L] ne justifie que de certains arrêts de travail et qu'elle précise pas les montants qu'elle revendique au titre du maintien de salaire pour chacun de ces arrêts.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a débouté Mme [Y] [L] de sa demande au titre du rappel de salaire.

5 - Les options envisageables et leurs conséquences sur l'arrêt attaqué

La question posée par le pourvoi tend à déterminer si le maintien de salaire, pour les salariés des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en cas de suspension de leur contrat de travail pour une cause personnelle indépendante de leur volonté et pour une durée relativement sans importance, est conditionnée par l'existence d'une ancienneté d'un an au sein de l'entreprise.

Il y a deux options envisageables :

- appliquer la condition d'ancienneté d'un an visée par l'article L. 1226-1 du code du travail en considérant que même dans ces trois départements, celle-ci conditionne le maintien du salaire en cas d'absence du salarié dans les conditions édictées par l'article L. 1226-23 du code du travail ;
- considérer qu'il n'y a pas lieu d'appliquer une condition qui n'est pas énoncée par l'article L. 1226-23 du code du travail pour le maintien du salaire et donc prononcer une cassation partielle de l'arrêt sur ce point.

L'orientation en FS résulte de l'absence de décision sur ce sujet à la suite des recherches infructueuses de la rapporteure.