



Obligation de loyauté du salarié durant l'arrêt de travail

L'exercice d'une activité professionnelle durant l'arrêt de travail est -elle constitutive d'un manquement justifiant un licenciement ?

L'exercice d'une activité, pour le compte d'une société non concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail provoqué par une maladie, ne constitue pas, en lui-même, un manquement à l'obligation de loyauté; laquelle subsiste pendant la durée de cet arrêt.

Dans un tel cas, pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur, étant précisé que ce préjudice ne saurait résulter du seul paiement, par l'employeur, des indemnités complémentaires aux allocations journalières ».

Dans cette affaire, une salariée aide-soignante, en arrêt de travail, consécutif à un accident du travail, a exercé une activité durant la suspension de son contrat.

Elle a été licenciée pour faute grave pour manquement à son obligation de loyauté.

Contestant ce licenciement, elle saisit le CPH de plusieurs demandes.

La Cour d'appel valide le licenciement, au motif que :

- la salariée a travaillé pour au moins un autre employeur, en exerçant les mêmes fonctions, durant ses arrêts à la suite d'un accident de travail,
- elle n'a pas informé l'employeur de la perception des indemnités journalières: la CPAM avait maintenu le versement de son salaire durant ses arrêts de travail.

Par suite, cela a causé un préjudice financier pour l'employeur.

Accueillant le pourvoi, la Chambre sociale, au visa de l'art. L. 1226-9 du Code du travail, retient que :

- Selon ce texte, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que, «s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie».
- En statuant comme elle l'a fait, sans caractériser l'exercice d'une activité pour le compte d'une entreprise concurrente de l'employeur et par des motifs impropres à caractériser un préjudice lié à l'exercice de cette activité professionnelle directement causé à ce dernier par une faute volontaire de la salariée, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-9 Code du travail.

Partant, la Cour de cassation rappelle qu'un salarié en arrêt de travail peut valablement être licencié s'il a commis une faute grave, ou consécutivement à un motif étranger à l'accident ou la maladie.

Le salarié ayant travaillé dans une entreprise non concurrente pendant son arrêt de travail, sans causer de préjudice à l'employeur, ne commet pas de manquement à son obligation de loyauté : ne peut, ainsi, être licencié.

Cass. Soc. 7 décembre 2022, n° 21-19.132

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2022-12-07_2119132#motifs