



Travailler durant un arrêt de travail : fautif ou non ?

Par un arrêt du 6 octobre 2023, la Cour d'appel de LYON revient sur le bien-fondé d'un licenciement disciplinaire fondé sur le fait qu'un salarié ait travaillé durant un arrêt de travail.

Plus particulièrement, en la matière, l'article L. 1222-1 du code du travail dispose que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Aussi, la bonne foi sous-entend une obligation de loyauté pesant tant sur le salarié que sur l'employeur tout au long de la relation contractuelle.

Sur le fondement de ce principe, vis-à-vis du premier, la Cour de cassation a précisé que l'obligation de loyauté perdure, y compris durant une période de suspension du contrat de travail, type arrêt de travail.

A titre d'illustration, manque à cette obligation le salarié qui tient à l'encontre d'un de ses collègues des propos injurieux durant son arrêt de travail (Cass. Soc. 19 mars 2014, n° 12-28.822).

En revanche, il ressort d'une jurisprudence constante que 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 la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui 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 (Cass. Soc. 26 février 2020, n° 18-10.017).

A cet égard, ce préjudice ne saurait résulter du seul maintien intégral du salaire, en conséquence de l'arrêt de travail, assumé par l'employeur qui assure lui-même le risque maladie de ses salariés (Cass. Soc. 1^{er} février 2023, n° 21-20.526).

Si l'activité exercée pendant un arrêt de travail est concurrentielle, le préjudice pour l'employeur est présumé (Cass. Soc. 28 janvier 2015, n° 13-18.354).

Telle était la question posée dans l'arrêt commenté : si le fait de travailler pendant un arrêt de travail, fautif ou non ?

Il était question d'un salarié qui a été embauché en qualité de gestionnaire de résidence par une Société exploitant des résidences étudiantes.

Plusieurs années après son embauche, il a fait l'objet d'un licenciement pour manquement à son obligation de loyauté, notamment pour avoir travaillé, pour son compte, durant un arrêt de travail.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi les juridictions prud'homales.

En l'espèce, le salarié ne conteste pas avoir travaillé, pour son propre compte sous le statut d'auto-entrepreneur, durant un arrêt de travail ayant suspendu son contrat de travail.

Cependant, après avoir rappelé la jurisprudence précitée, la Cour d'appel de LYON note que l'employeur n'allègue pas que l'activité en auto-entreprise entraine en concurrence avec la sienne.

En effet, l'activité du salarié consistait en des prestations de nettoyage, soit totalement étrangère à l'activité exercée par l'employeur sur l'exploitation de résidences étudiantes, ce qui prive de fondement son reproche tenant à un manquement à l'obligation de loyauté. Il lui appartient donc d'établir que le fait que son salarié a travaillé pendant un arrêt de travail lui a causé un préjudice.

Or, la Cour d'appel relève que ni le fait que le salarié n'ait pas informé son employeur de l'exercice d'une activité en auto-entreprise, ni qu'il ait tiré des revenus de son activité ne lui ont causé un quelconque préjudice.

De même, l'employeur ne peut pas faire valoir un préjudice personnel en arguant que la C.P.A.M. a versé des indemnités journalières au salarié.

Elle juge donc le comportement du salarié comme non-fautif, de sorte que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Outre l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis, au regard des 4 ans d'ancienneté, la Cour d'appel accorde au salarié des dommages et intérêts à hauteur de 7.000,00 €.

CA Lyon, 6 octobre 2023, n° 20/03866

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CA_LYON_2023-10-06_2003866#texte-integral