

L'obligation de loyauté du salarié durant l'arrêt maladie

publié le 10/01/2013, vu 33406 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La maladie du salarié, entendue au sens large, est un évènement fréquent de la vie de l'entreprise. C'est pourquoi la législation sur le travail encadre cette situation pour permettre aux parties au contrat de travailler de gérer ces moments difficiles. Intéressons nous au cas du salarié. Si celui-ci tombe malade, il bénéficie de droits qui s'imposent à l'employeur. Il supporte également des obligations justifiées à la fois par son contrat de travail et à la fois au regard des droits qu'il tire de sa protection sociale. Notons d'emblée que les obligations de l'employé malade ne sont pas les mêmes à l'égard de l'employeur et à l'égard des organismes de sécurité sociale (Cass. soc., 4 juin 2002). Ce qui veut dire que les obligations qui pèsent sur le salarié à l'égard de l'employeur n'est pas forcément affectée par la violation par le salarié de ses obligations à l'égard de l'organisme de sécurité sociale. Tel est le cas dans le cadre de l'obligation de loyauté qui naît entre salarié et l'employeur lors de la relation de travail. L'obligation de loyauté est une obligation à laquelle est soumis le salarié pendant la durée du contrat de travail et qui finit le dernier jour de travail effectif. Elle impose à l'employé de ne pas commettre d'acte qui pourrait préjudicier à son employeur notamment en terme de concurrence. Elle peut être spécifié dans une clause du contrat de travail ou se déduire du comportement du salarié. Ainsi, lorsqu'un salarié tombe malade, et que son médecin traitant lui prescrit un arrêt de travail, il doit avertir l'employeur de son absence dans les plus brefs délais, puis justifier de son incapacité de travail par l'envoi d'un certificat médical. La loi n'impose pas de délai pour remplir cette obligation, mais les conventions collectives contiennent souvent des dispositions sur ce point, et laissent généralement au salarié 48 heures à compter du premier jour d'absence pour informer l'employeur. Le certificat médical délivré par le médecin suffit à justifier l'absence du salarié à son poste. Bien qu'à ce moment le contrat de travail soit suspendu (I), l'obligation de loyauté de l'employé demeure opposable à celui-ci (II).

L'obligation de loyauté du salarié durant l'arrêt maladie

La maladie du salarié, entendue au sens large, est un évènement fréquent de la vie de l'entreprise. C'est pourquoi la législation sur le travail encadre cette situation pour permettre aux parties au contrat de travailler de gérer ces moments difficiles.

Intéressons nous au cas du salarié. Si celui-ci tombe malade, il bénéficie de droits qui s'imposent

à l'employeur. Il supporte également des obligations justifiées à la fois par son contrat de travail et à la fois au regard des droits qu'il tire de sa protection sociale.

Notons d'emblée que les obligations de l'employé malade ne sont pas les mêmes à l'égard de l'employeur et à l'égard des organismes de sécurité sociale (**Cass. soc., 4 juin 2002**).

Ce qui veut dire que les obligations qui pèsent sur le salarié à l'égard de l'employeur ne sont pas forcément affectées par la violation par le salarié de ses obligations à l'égard de l'organisme de sécurité sociale.

Tel est le cas dans le cadre de l'obligation de loyauté qui naît entre salarié et l'employeur lors de la relation de travail.

L'obligation de loyauté est une obligation à laquelle est soumis le salarié pendant la durée du contrat de travail et qui finit le dernier jour de travail effectif. Elle impose à l'employé de ne pas commettre d'acte qui pourrait préjudicier à son employeur notamment en terme de concurrence.

Elle peut être spécifiée dans une clause du contrat de travail ou se déduire du comportement du salarié.

Ainsi, lorsqu'un salarié tombe malade, et que son médecin traitant lui prescrit un arrêt de travail, il doit avertir l'employeur de son absence dans les plus brefs délais, puis justifier de son incapacité de travail par l'envoi d'un certificat médical.

La loi n'impose pas de délai pour remplir cette obligation, mais les conventions collectives contiennent souvent des dispositions sur ce point, et laissent généralement au salarié 48 heures à compter du premier jour d'absence pour informer l'employeur.

Le certificat médical délivré par le médecin suffit à justifier l'absence du salarié à son poste.

Bien qu'à ce moment le contrat de travail soit suspendu (I), l'obligation de loyauté de l'employé demeure opposable à celui-ci (II).

I L'arrêt maladie suspend le contrat de travail

L'impossibilité d'exécution par le salarié de la prestation de travail promise a pour effet de suspendre les obligations contractuelles des parties.

Ces obligations doivent être liées à l'exécution du contrat.

Lorsque le contrat de travail est suspendu, les obligations contractuelles sont aussi suspendues et le salarié n'est plus sous l'autorité de l'employeur.

Il est ainsi dispensé d'exécuter sa prestation de travail (**Cass. soc., 15 juin 1999**).

Par exemple, lorsque le salarié bénéficie d'une voiture de fonction, il est autorisé à l'utiliser dans le cadre de sa vie personnelle, sauf si le contrat en dispose autrement (**Cass. soc., 24 mars 2010**).

Que se passe-t-il lorsque du fait d'un événement entraînant la maladie du salarié, le contrat de travail est suspendu ?

Pendant l'arrêt maladie, le salarié est dispensé de fournir sa prestation de travail et ne saurait être tenu de poursuivre une collaboration effective avec l'employeur (**Cass. soc., 15 juin 1999**).

Une collaboration effective est synonyme de travail normal. Pourtant, cela ne permet pas à l'employé de refuser toute injonction de son employeur.

Ainsi, le fait que le salarié soit en arrêt de travail ne lui permet pas de refuser de restituer, à la demande de l'employeur, les documents et matériels nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise durant son absence (**Cass. soc., 6 févr. 2001**).

Toutefois, la restitution de documents ne doit pas nécessiter, pour le salarié qu'il accomplisse ce qui pourrait être qualifié de prestation de travail (**Cass. soc., 25 juin 2003**).

De même, il ne peut refuser de communiquer son mot de passe informatique s'il en est seul détenteur, sous peine de bloquer le fonctionnement de l'entreprise (**Cass. soc., 18 mars 2003**).

Si le contrat de travail est suspendu, et que certaines obligations du salarié sont mises de côté pour lui permettre un bon rétablissement, l'obligation de loyauté quant à elle demeure.

Il convient cependant de la préciser.

II Maintien de l'obligation de loyauté durant l'arrêt maladie

L'obligation de loyauté est un principe qui ne doit pas nécessairement figurer explicitement dans le contrat de travail.

Elle découle naturellement de toute relation de travail et elle est maintenue pendant la période de suspension du contrat.

Le salarié ne peut pas se livrer pendant cette période à des actes de dénigrement ou de concurrence à l'égard de l'entreprise ou encore profiter de son arrêt de travail pour travailler chez un autre employeur concurrent ou pour son propre compte.

Commençons tout d'abord par écarter certains lieux communs en présentant les cas dans lesquels l'obligation de loyauté du salarié en arrêt maladie ne peut être remise en cause.

Par exemple, un salarié qui fait un voyage d'agrément à l'étranger pendant un arrêt maladie, s'il ne respecte pas ses obligations à l'égard de l'organisme de sécurité sociale, ne viole pas l'obligation de loyauté qu'il a envers son employeur (**Cass. soc., 16 juin 1998**).

En effet, l'employeur ne saurait licencier un salarié en raison de l'inexécution de son obligation de loyauté du simple fait que celui-ci part en vacances durant un arrêt maladie.

De même, le fait d'avoir une activité bénévole sans lien avec l'entreprise durant la suspension du contrat de travail résultant d'un arrêt maladie ne constitue pas une violation de l'obligation de loyauté du salarié (**Cass. soc., 21 mars 2000**).

On retrouve le même raisonnement dans les cas où l'employé durant son arrêt maladie :

- aide occasionnellement son épouse commerçante (**Cass. soc., 8 avr. 1992**).
- passe un examen universitaire auquel il était inscrit avant sa maladie (**Cass. soc., 2 juill. 1996**).
- remplace temporairement et bénévolement le gérant d'une station-service dans une activité n'impliquant aucun acte de déloyauté (**Cass. soc., 4 juin 2002**).

À présent, voyons les cas dans lesquels le salarié ne respecte pas son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur.

Ainsi, le salarié adopte un comportement déloyal lorsqu'il travaille de façons dissimulée pour son propre compte durant son arrêt maladie (**Cass. soc., 21 juill. 1994**), a fortiori s'il travaille pour le compte d'un autre employeur ou d'un concurrent de son employeur (**Cass. soc., 12 janv. 2005**).

De même, le salarié en arrêt maladie ne respecte pas son obligation de loyauté si en se rendant en visite dans l'entreprise pendant son arrêt de travail, il s'autorise des propos injurieux et insultants à l'encontre du personnel de l'entreprise (**Cass. soc., 25 juin 2002**).

Le salarié manque encore une fois à son obligation de loyauté s'il informe à la dernière minute l'employeur d'une absence programmée depuis plusieurs mois pour subir une intervention chirurgicale (**Cass. soc., 21 novembre 2012**).

De même, un salarié qui, prévenu 4 mois à l'avance de la date de la cure thermale qui lui avait été prescrite, n'en informe l'employeur que 4 jours avant son départ commet une violation de son obligation de loyauté (**Cass. soc. 16 mai 1991**).

Finalement, si l'obligation de loyauté du salarié est maintenue durant son arrêt maladie, elle implique que celui-ci n'exerce pas d'activité concurrente à celle de son entreprise et qu'il ne crée pas des conditions propres à causer un préjudice à son employeur.

L'employeur qui se prévaut de la violation de l'obligation de loyauté doit en apporter la preuve.

La violation par le salarié de son obligation de loyauté constitue un motif réel et sérieux de rupture, voire une faute grave nonobstant la position adoptée par les organismes de sécurité sociale.

Le motif réel et sérieux réside dans la déloyauté qui devra être invoquée par l'employeur et établie par lui même (**Cass. soc., 16 juin 1998**).

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67