



Quelle sanction pour l'exercice d'une activité par un salarié en arrêt maladie?

publié le **03/02/2011**, vu **21711** fois, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

Un salarié qui exercerait une activité, alors qu'il est arrêté pour maladie, risque de subir un retrait de ses indemnités journalières de la sécurité sociale. En revanche, en tant que tel, l'exercice d'une activité pendant un arrêt maladie constitue une infraction aux dispositions applicable en matière de sécurité sociale que l'employeur ne peut sanctionner par un licenciement, sauf s'il démontre que le salarié a manqué à son obligation de loyauté

Le salarié qui, placé en arrêt maladie, exerce une activité (sportive, ludique, professionnelle, etc.) prend inévitablement un risque et encourt une sanction à double titre :

- De la part de la caisse d'assurances maladie qui peut interrompre le versement des indemnités journalières,
- De la part de son employeur qui pourrait le sanctionner.

Si la sanction de la caisse d'assurances maladie est quasiment automatique, celle de l'employeur est plus nuancée.

1. Retrait des indemnités journalières de la sécurité sociale et pénalité financière en cas d'exercice d'une activité pendant un arrêt maladie.

L'exercice d'une activité pendant un arrêt maladie prive l'assuré de ses indemnités journalières (*Cass. 2e civ. 9 décembre 2010 n°09-17449, Lahouel c/ CPAM des travailleurs salariés de Lille - Cass. 2e civ. 9 décembre 2010 n°09-16140 CPAM de la Marne c/ Guinard - Cass. 2e civ. 9 décembre 2010 n°09-14575, CPAM de la Marne c/ Boulhaut*)

L'assuré qui participe à une compétition sportive sans y avoir été autorisé ou continue à exercer son mandat de représentant du personnel pendant son arrêt maladie doit rembourser à la caisse les indemnités journalières perçues.

L'article L 323-6 du Code de la sécurité sociale subordonne le bénéfice des indemnités journalières de maladie à l'obligation pour le bénéficiaire d'observer les prescriptions de son médecin, de respecter les heures de sortie prescrites et de s'abstenir de toute activité non autorisée.

Le non-respect de ces obligations est sanctionné par la retenue des indemnités journalières. Il en est ainsi lorsque l'assuré participe à une compétition sportive sans y avoir été autorisé, ou exerce son mandat de représentant du personnel. La prescription par le médecin d'heures de sortie autorisées ne permet pas à l'assuré de s'adonner à une quelconque activité.

C'est ce que vient de juger la Cour de cassation, dans trois décisions destinées à être publiées au

bulletin de ses chambres civiles.

Dans les deux premières affaires, des assurés avaient cru pouvoir participer à une compétition sportive pendant leur arrêt de travail, le médecin traitant leur ayant indiqué qu'ils bénéficiaient de sorties libres. Ce n'est toutefois pas leur absence au moment du contrôle de la caisse qui est sanctionnée, mais l'exercice d'une activité non autorisée.

La Cour de cassation a déjà jugé que la retenue des indemnités journalières est justifiée lorsque l'assuré s'adonne à des activités de loisir, par exemple en participant à un spectacle musical (*Cass. 2e civ. 9 avril 2009 n° 07-18294*) ou en taillant une vigne dans son jardin (*Cass. soc. 19 octobre 1988 n° 86-14256*).

La solution aurait été différente si le médecin avait expressément autorisé les assurés à pratiquer une activité sportive pendant l'arrêt de travail. Une telle prescription est possible, dans un but thérapeutique. Il appartient alors à l'assuré de prouver qu'il a bénéficié d'une telle autorisation délivrée par son médecin traitant.

Dans la troisième affaire, l'assuré avait continué à exercer son mandat de membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pendant son arrêt maladie. La Cour de cassation juge l'exercice de cette activité incompatible avec l'arrêt de travail et le service des indemnités journalières. Elle prend soin de préciser que la coïncidence entre les heures de sortie autorisées et les heures de délégation du salarié est indifférente. Là encore, ce n'est pas l'absence du salarié au moment du contrôle qui justifie la sanction.

La solution n'est pas surprenante. Toute activité en lien avec le travail de l'assuré justifie la retenue des indemnités journalières, même si l'intéressé n'en retire aucune rémunération. Il en a été jugé ainsi, par exemple, à propos du gérant d'une société qui avait poursuivi ses activités pendant l'arrêt maladie (*Cass. 2e civ. 25 juin 2009 n°08-17594*).

On notera toutefois que la suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel, hormis le cas de la mise à pied, ne suspend pas son mandat.

L'employeur est par conséquent tenu de le convoquer aux réunions des instances représentatives du personnel, sous peine d'être reconnu coupable de délit d'entrave (*Cass. crim. 16 juin 1970*). Si le salarié assiste à cette réunion, l'employeur est tenu de le rémunérer au titre de ses heures de délégation (*Cass. soc. 27 février 1985*).

Le représentant du personnel, régulièrement convoqué à une réunion des instances représentatives, doit donc s'abstenir d'y participer s'il veut ne pas courir le risque de perdre le bénéfice de ses indemnités journalières.

Signalons que l'article L 323-6 du Code de la sécurité sociale précité a été modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011. Il prévoit désormais que lorsqu'un assuré exerce une activité non autorisée pendant un arrêt de travail et en retire un gain professionnel, il peut être sanctionné à la fois par le retrait de ses indemnités journalières et par le prononcé d'une pénalité financière.

2. Sanctions possibles pour l'employeur à l'égard d'un salarié qui exerce une activité alors qu'il est placé en arrêt maladie

Selon la jurisprudence, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause tirée de sa vie privée.

Le licenciement sera considéré comme légitime essentiellement s'il est établi que le salarié a manqué à l'obligation de loyauté à laquelle il reste tenu pendant cette période de suspension du contrat.

Notamment, l'employeur ne saurait licencier un salarié au simple motif qu'il a un doute sur la réalité de son incapacité de travail, même si, par exemple, l'intéressé a fourni un arrêt de travail pour une période où il a demandé des congés payés qui lui ont été refusés.

L'exercice d'une activité durant 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.

Les décisions analysées ci-après illustrent ces principes. Toutefois, il convient de remarquer qu'il est difficile de dégager de ces exemples des règles intangibles. En effet, les faits commis par le salarié sont souverainement appréciés par les juges du fond. Dès lors, il arrive que des espèces, bien que très proches, donnent lieu à des solutions divergentes.

Exemples jurisprudentiels :

- Le fait pour un salarié de tenir des propos violents et agressifs, en période de suspension de son contrat de travail pour maladie, ne constitue une cause de licenciement reprochés au salarié qu'à la condition qu'ils soient constitutifs d'un manquement à l'obligation de loyauté à laquelle l'intéressé restait tenu (*Cass. soc. 29 octobre 2008 n° 07-42561 Allaf c/ CPAM du Gard*)
- Le fait de tenir des propos injurieux par un salarié durant un arrêt de travail pour maladie, concernant sa supérieure hiérarchique et prononcés devant trois adultes qu'il était chargé d'encadrer, se rattache à la vie de l'entreprise et justifie le licenciement de l'intéressé (*Cass. soc. 10 décembre 2008 n° 07-41820, Retman c/ Arred, CAT Les Ateliers du Cailly*).
- Le fait pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu en conséquence de la maladie de se trouver hors de son domicile en dehors des heures de sortie autorisées ne constitue pas un manquement aux obligations résultant du contrat de travail, dès lors qu'il n'est pas soutenu que le salarié a commis un acte de déloyauté (*Cass. soc. 27 juin 2000, Bertin c/ Sté Semitib - Cass. soc. 24 avril 2001, Benedetti c/ CPAM des Alpes-maritimes et a. - Cass. soc. 4 juin 2002, SA Courriers du Midi c/ Plasvic – Cass. soc. 11 juin 2003 Delgado c/ Commune de Balaruc-les-Bains*).

- Ne constitue ni une faute grave ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait pour le salarié, conducteur-receveur dans une entreprise de transports, d'avoir remplacé temporairement et bénévolement, au cours de cette période, le gérant d'une station-service dans une activité n'impliquant aucun acte de déloyauté (*Cass. soc. 4 juin 2002, SA Courriers du Midi c/ Plavsic*).
- A été considéré comme une faute constitutive d'un manque de loyauté envers l'employeur, justifiant son licenciement, après avoir constaté qu'il avait été vu, durant son arrêt de travail pour maladie, travaillant dans les locaux et avec le gérant d'une société avec laquelle son employeur connaissait des difficultés relatives aux conditions de transfert du fonds de commerce (*Cass. soc. 21 novembre 2007 n°06-44229, Janot c/ Sté Balicco Méditerranée*).
- Une cour d'appel peut décider que le salarié ayant, durant son arrêt de travail pour maladie, démarché des clients de l'entreprise pour la société de taxis de son conjoint, a manqué à son obligation de loyauté à l'égard de son employeur et commis une faute grave (*Cass. soc. 23 novembre 2010 n° 09-67249, Ollier ép. Aime c/ Sté Ambulances Caumes et Richard*).
- N'est pas constitutif d'une faute grave le fait pour une salariée en arrêt maladie d'avoir aidé, très temporairement, et à titre bénévole, en sa qualité d'associée et de concubine, le gérant d'un bar, dans une activité au sujet de laquelle il n'était pas démontré qu'elle impliquait un acte de déloyauté (*Cass. soc. 11 juin 2003, Delgado c/ Commune de Balaruc-les-Bains*).
- Ne constitue pas une faute justifiant son licenciement le fait pour un salarié en arrêt de travail suite à un accident du trajet de participer, sans en avertir son employeur et pour éviter le préjudice qui serait résulté de sa défaillance, aux épreuves de l'examen de deuxième année de droit auquel il s'était inscrit avant l'accident (*Cass. soc. 2 juillet 1996, Caisse de mutualité sociale agricole des Alpes-Maritimes c/ Poli*).
- Une cour d'appel ne peut, pour décider que la réalisation d'un voyage d'agrément dans un pays lointain pendant une période d'arrêt de travail médicalement justifiée constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, énoncer que le salarié en arrêt de maladie ne pouvait quitter son domicile, sauf pendant les heures autorisées, ce comportement constituant une violation de ses obligations tant vis-à-vis de la sécurité sociale que de l'employeur.

En effet, d'une part, les obligations du salarié vis-à-vis de la sécurité ne peuvent justifier son licenciement et, d'autre part, le salarié se trouvait en période de suspension de son contrat de travail en sorte que les faits qui lui étaient reprochés ne constituaient pas un manquement aux obligations résultant du contrat de travail dès lors qu'il n'était pas soutenu que le salarié avait commis un acte de déloyauté (*Cass. soc. 16 juin 1998, Genovese c/ SARL Ley's*).

EN CONCLUSION, en cas d'exercice d'une activité pendant un arrêt maladie, un salarié a plus à craindre de la sécurité sociale que de son employeur... CQFD

Source: Editions Francis Lefebvre