Image not found or type unknown

Un salarié malade ou une simple envie de l’être …

publié le **06/12/2011**, vu **2854 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

En cas d’arrêt de travail d’un salarié, les prestations en espèces de l’assurance maladie constituent un revenu de remplacement qui est versé sous forme d'indemnités journalières (IJ). Celui-ci est destiné à compenser la perte de revenu professionnel subi par le salarié qui se trouve dans l'incapacité physique médicalement constatée de poursuivre son activité, en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

Aussi, l'octroi des prestations en espèces est subordonné à la constatation médicale de l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail.

Aux termes de l’article L. 162-4-1 du Code de la sécurité sociale, les médecins sont tenus de mentionner sur les documents destinés au service du contrôle médical de la caisse les « éléments d'ordre médical justifiant l'interruption de travail », lorsqu'ils établissent une prescription d'arrêt de travail donnant lieu à l'octroi d'IJ.

Il faut savoir que le service du contrôle médical est susceptible de vérifier si le motif donné par le médecin correspond ou non à l'état du malade.

Mise à part la transmission de l'avis d'interruption de travail dans le délai exigé, le bénéfice du versement des IJ est subordonné à l'obligation pour le salarié :

- d'observer les prescriptions du praticien ;
- de se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical ;
- de respecter les heures de présences obligatoires à son domicile ;
- de s'abstenir de toute activité non autorisée.

En cas de non-respect de ses obligations, l'assuré social peut se voir retenir, à titre de pénalité, tout ou partie des IJ qui lui sont dues.

Dans cette affaire, il s’agissait d’un salarié qui avait été licencié de son métier de chauffeur pour faute grave.

Son entreprise lui reprochait d’avoir travaillé pour son propre compte sur des marchés et ceci pour venir en aide à sa femme alors même, qu’il se trouvait en arrêt de travail.

Le salarié avait donc saisi les Prud’hommes aux fins de voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse. L’affaire est portée devant la Cour d’Appel qui avait déclaré le licenciement fondé aux motifs que le salarié participait, comme il en avait coutume, à une activité de vendeur sur différents marchés en animant le stand de sa femme. Le point qui avait été souligné par les

juges du fond est que ce dernier exerçait cette activité lucrative en dehors des heures de sorties autorisées par son certificat médical.

Les juges ont donc conclu qu'il s'agissait là d'un manquement grave du salarié à son obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur, et ceci même si cette activité ne concurrençait pas celle de son entreprise.

Le pourvoi formé par le salarié devant la Cour de Cassation a abouti à un revirement jurisprudentiel au sujet des circonstances pouvant justifier le licenciement d'un salarié se trouvant en arrêt de travail.

En l'occurrence, La Haute Cour a infirmé l'arrêt rendu par la CA aux motifs que l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la Sécurité Sociale ne peut pas justifier un licenciement.

En effet, le salarié qui ne respecte pas les règles fixées par la Sécurité Sociale, et notamment l'obligation qui lui est faite de demeurer à son domicile en dehors des heures de sorties autorisées, prends le risque de voir ses IJ suspendues par la CPAM, mais pas d'être licencié pour faute !

A cela, la Cour de Cassation ajoute que l'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par une maladie ne constitue pas nécessairement un manquement à l'obligation de loyauté du salarié.

Ainsi, il ne peut y avoir de licenciement du salarié pour faute que si l'acte commis durant la suspension du contrat de travail cause un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise.

En l'espèce, les juges de la Cour d'Appel auraient dû rechercher si l'activité exercée par le salarié pendant son arrêt de travail portait ou non préjudice à son employeur.

Ici, le salarié était simplement venu en aide à son épouse pour vendre sur des marchés. Donc, cette activité n'était pas en concurrence avec celle de son entreprise. Dès lors, puisque l'employeur n'avait pu invoquer de préjudice, aucune faute ne pouvait être reprochée au salarié et de ce fait, le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cet arrêt de principe nous informe que l'activité dissimulée du salarié « présumé » malade n'est fautive que si elle concurrence son entreprise en lui causant un préjudice.

Le fait que le salarié ait menti sur la véracité de sa maladie n'est pas jugé comme un manquement à son obligation de loyauté subsistant pendant son arrêt de travail.

En clair, les manquements au droit de la Sécurité Sociale ne se confondent pas avec ceux du Code du Travail.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cass. soc., 12 oct. 2011, n° 10-16.649

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés