

Licenciement pour motif personnel

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Salarié exerçant une activité au cours d'une suspension de contrat de travail pour maladie – Inobservation par l'intéressé de son obligation vis-à-vis de la Sécurité sociale ne pouvant servir de motif à un licenciement – Exercice d'une activité ne constituant pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté – Acte d'entraide bénévole – Absence de faute grave – Absence de cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)

4 juin 2002

Sté Les Courriers du Midi contre P.

Sur le moyen unique :

Attendu que M. P., engagé le 25 avril 1977 en qualité de conducteur receveur par la société Les Courriers du Midi, a été licencié le 30 juillet 1996 pour faute grave au motif de « *tromperie à l'égard de l'employeur en exerçant une activité de service pour compte d'autrui durant un arrêt maladie* » ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 décembre 1999) d'avoir dit que le licenciement de M. P. ne reposait ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à lui payer des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de congés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive et sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen :

1° Que les conventions s'exécutent de bonne foi, de sorte que la Cour d'appel qui relève qu'en l'absence de contrepartie financière démontrée des « dépannages » opérés par le salarié au profit d'un tiers, cette situation serait exempte de critique, a violé l'article 1134 du Code civil et l'article L. 121-1 du Code du travail ;

2° Que l'entreprise qui, en application des accords d'entreprise en vigueur, assure le maintien de sa rémunération au salarié en arrêt de travail, est en droit d'attendre en contrepartie une attitude loyale du salarié qui, si son état de santé ne lui permet pas de travailler pour l'entreprise, ne saurait travailler pour le compte d'un tiers, de sorte que la Cour d'appel qui exclut tout acte déloyal de la part de M. P. sans s'expliquer sur la circonstance déterminante que la condition posée au maintien du plein salaire que M. P. continuait à percevoir résidait dans le fait qu'il soit effectivement en arrêt maladie, a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 121-1, L. 122-6 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

3° Qu'il résulte de l'énoncé même de l'arrêt de travail litigieux que les heures de sortie autorisées allaient de 16 heures à 18 heures et que dès lors, se trouve privé de toute base légale au regard des articles L. 122-6 et L. 122-14-4 du Code du travail l'arrêt qui affirme que le salarié se serait conformé à cet horaire,

sans s'expliquer sur la circonstance acquise aux débats que dès 15 h 45 il avait été aperçu dans l'exercice de son activité occulte de gérant de station service ;

4° Et subsidiairement, que se trouve dépourvu de toute base légale au regard de l'article L. 122-14-4, l'arrêt qui, pour écarter la cause réelle et sérieuse du licenciement, fait reproche à l'employeur d'avoir utilisé un motif inexact en se fondant sur l'existence d'un « *emploi parallèle rémunéré* » qui ne serait pas vérifiée, la lettre de licenciement se bornant, en réalité, à invoquer, comme l'observe l'arrêt lui-même, « *une tromperie en exerçant une activité de service pour compte d'autrui durant un arrêt maladie* » sans référence à une rémunération quelconque ;

5° Et très subsidiairement que la Cour d'appel qui constate elle-même qu'il existait une contrepartie au service rendu par M. P., à savoir l'utilisation de l'atelier, prestation en nature qui équivaut à une rémunération, ne tire pas les conséquences de ses propres constatations et viole l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la Sécurité sociale et tenant aux heures de sortie autorisées ne peut justifier son licenciement ;

Attendu, ensuite, que l'exercice d'une activité 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 ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait remplacé temporairement et à titre bénévole le gérant d'une station service dans une activité n'impliquant aucun acte de déloyauté, la Cour d'appel a pu en déduire que ce comportement ne constituait pas une faute grave ; qu'en outre exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, elle a jugé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli.

PAR CES MOTIFS :

Rejette.

(M. Sargos, prés. - Mme Bourgeot, cons. rapp. - M. Lyon-Caen, av. gén. - SCP Célice et a., SCP Gatineau, av.)

NOTE. – L'arrêt ci-dessus rapporté consacre, au profit des salariés en arrêt de travail pour maladie, une certaine liberté de mouvement. Le salarié en arrêt de travail pour maladie voit son contrat de travail suspendu et ne peut être tenu d'exécuter un travail pour son employeur en raison de l'affaiblissement de sa capacité de travail. Mais cette situation n'a pour conséquence qu'il demeure alité, enfermé chez lui sans pouvoir sortir autrement que pour se rendre à des consultations médicales.

La Sécurité sociale peut limiter la possibilité de sorties et de circulation dans le cadre d'heures de sorties autorisées et éventuellement sanctionner la violation de

ce créneau temporel conformément aux dispositions du règlement intérieur des caisses par la suppression du versement des indemnités journalières (v. note sous Cass. Soc. 30 nov. 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 110).

Dans le cadre de conventions ou accords collectifs prévoyant le versement d'une indemnité complémentaire au salarié malade, l'employeur peut faire de même pour ce complément s'il est à même de démontrer que la suspension d'exécution du contrat de travail ne se justifie plus.

Mais, indique l'arrêt du 4 juin 2002, l'employeur ne peut en faire plus et trouver dans des faits de cette nature un motif de licenciement. Il précise, en effet « *que l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la Sécurité sociale et tenant aux heures de sorties autorisées ne peut justifier son licenciement* ».

Par ailleurs l'arrêt rappelle que : « *l'exercice d'une activité 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* », et ne justifie pas non plus un licenciement.

Autrement dit, l'unique limite à l'exercice d'une activité pendant l'arrêt de travail serait constituée par un acte déloyal vis-à-vis de l'employeur, c'est-à-dire contraire à l'intérêt de l'entreprise (Cass. Soc. 21 mars 2000 Dr. Ouv. 2000 p. 286 n. A. de Senga).

En l'occurrence le salarié concerné avait, temporairement et à titre bénévole, remplacé le gérant d'une station service pendant ses absences ce qui ne constituait pas une gêne ou une entrave à l'activité de l'entreprise à laquelle il appartenait. Il avait déjà été jugé en ce sens pour l'aide occasionnelle que le salarié en arrêt de travail peut apporter à son conjoint dans le fonctionnement du commerce de celui-ci (Cour de cassation (Ch. Soc.) 8 avril 1992, Delmai contre St Aubert et autres, Bull. Civ. V n° 257).

Il en ira différemment, par contre, si l'activité est concurrente de celle de l'employeur pour un exercice au service d'un tiers ou pour le compte propre du salarié (v. par exemple Ch. Soc. 25 mai 1994 n° 91-41.581 Jumelet contre St Associé informatique et a. ; 4 juillet 1994 n° 93-40.554 Bull. Civ. V n° 250 ; 9 décembre 1998 n° 96-43.340 Politas contre Sté Les Houillères).