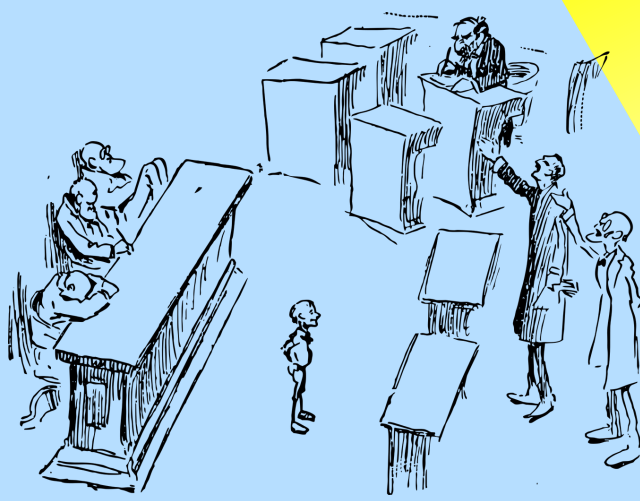




L'ARRÊT DE LA SEMAINE



CA LYON, 06/10/23, RG N° 20/03866 : TRAVAILLER DURANT UN ARRÊT DE TRAVAIL: FAUTIF OU NON ?

FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié 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.



RÈGLE DE DROIT

La jurisprudence estime que **l'exercice d'une activité**, pour le compte d'une société non concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail 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., 26/02/2020, n° 18-10.017**).



COURT



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 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, elle relève que ni le fait que le salarié **n'a 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 €**.

