

## Sanctionner le travail à la concurrence en arrêt maladie

**Peut-on sanctionner un salarié qui travaille pour un concurrent pendant un arrêt maladie ?**

### Arrêt maladie : suspension du contrat de travail

L'arrêt maladie suspend le contrat de travail. Le salarié ne fournit plus sa prestation de travail. S'il remplit les conditions d'ouverture de droits, la caisse primaire d'assurance maladie lui verse des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS). L'employeur peut être également tenu de lui verser un complément de salaire :

- ✓ soit en application du Code du travail (art. L. 1226-1) ;
- ✓ soit en application de votre convention collective.

Une absence pour maladie a donc des conséquences sur l'établissement du bulletin de paie, notamment si l'entreprise pratique ou non le maintien de salaire.

Même si le contrat de travail du salarié en arrêt de travail est suspendu, ce dernier doit respecter des obligations liées à son contrat de travail. Il s'agit notamment, pour le salarié, de respecter une obligation de loyauté.

### Arrêt maladie et respect de l'obligation de loyauté

Le salarié en arrêt ne doit pas faire de tort à son employeur. Ainsi, si le salarié manque aux obligations découlant de l'exécution de bonne foi de son contrat de travail, l'employeur est susceptible de le sanctionner.

L'obligation de loyauté ne signifie pas que le salarié doit rester chez lui. Il a la possibilité d'exercer une activité, par exemple à titre bénévole et occasionnel.

Le critère déterminant dans une telle situation portera sur l'existence ou non d'un préjudice envers l'employeur.

Pour les juges, exercer une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente cause nécessairement un préjudice à l'employeur.

**Oui**, l'employeur peut sanctionner un salarié qui travaille dans une entreprise concurrente pendant un arrêt maladie.

Cette sanction, selon la situation, peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

## Formation pendant un arrêt maladie

**Peut-on suivre une formation pendant un arrêt maladie ?**

Suivre une formation pendant un arrêt maladie peut paraître compliqué, car le contrat de travail du salarié est alors suspendu.

Le suivi d'une formation pendant un arrêt maladie n'est cependant pas interdit sous certaines conditions.

C'est en effet envisageable pour les actions listées à l'article L. 6313-1 du Code du travail, notamment :

- ✓ les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- ✓ les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- ✓ les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- ✓ les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience.

Le salarié peut par ailleurs suivre des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe.

Pendant que le salarié suit l'une de ces actions, son contrat de travail reste suspendu.

Pour qu'il puisse continuer à percevoir les indemnités journalières de la Sécurité sociale malgré la formation, il doit demander l'accord du médecin traitant. Il faut également l'avis du médecin-conseil de la CPAM qui vérifie si la durée des actions est compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord au salarié et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail.

