



L'ARRÊT DE LA SEMAINE

CA REIMS, 18/01/23, RG N° 21/02013 : L'INTERDICTION DE FAIRE TRAVAILLER UN SALARIÉ DURANT UN ARRÊT

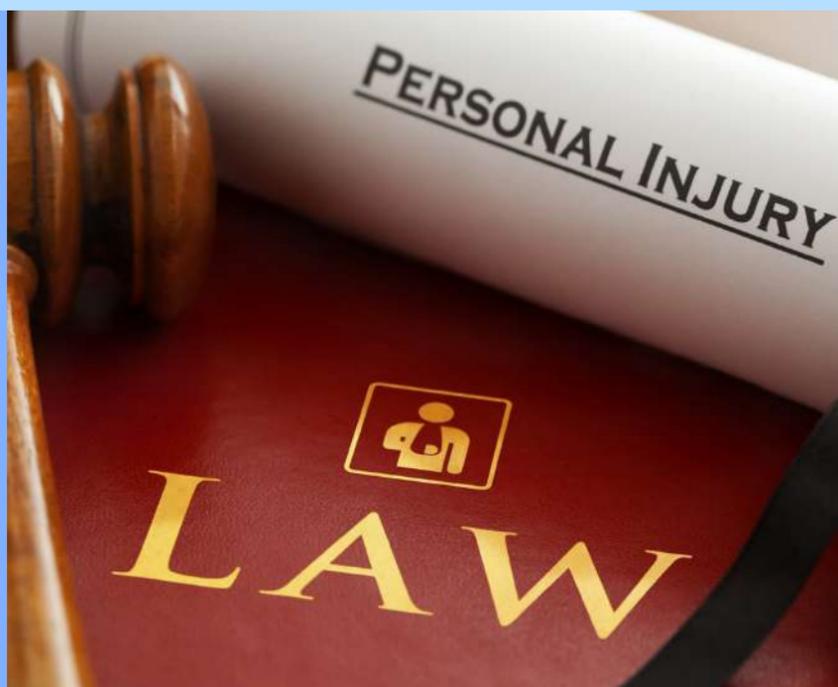


FAITS DE L'ESPECE

Un salarié a été embauché en qualité de dessinateur/projeteur.

Du 29 octobre 2018 jusqu'au 10 février 2019, il a été en **arrêt de travail**. A sa reprise, il a été licencié pour faute grave.

Ultérieurement, il a saisi les juridictions prud'homales, notamment en vue de faire reconnaître un **travail dissimulé**.



RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 8221-5 du CT, est réputé travail dissimulé par **dissimulation d'emploi** salarié le fait pour tout employeur de se **soustraire** intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement.

Conformément à l'article L. 8223-1 du CT, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a recours en commettant les faits prévus à l'article précité a droit à une indemnité forfaitaire égale à **6 mois de salaire**.



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Après avoir rappelé les textes susvisés, la Cour d'appel constate que le salarié était placé en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail qui s'est produit le **29 octobre 2018** et qu'il a dû être hospitalisé une dizaine de jours courant **novembre 2018**.

Or, à la lecture des échanges de courriers électroniques et de SMS produits aux débats, elle relève que son employeur, en la personne du directeur de l'entreprise, n'a cessé de le solliciter, **pendant toute la durée** de son arrêt de travail et notamment pendant la durée de son hospitalisation, **pour qu'il travaille** et continue de produire des plans et de communiquer avec les clients de l'entreprise.

A titre d'illustration, elle évoque un SMS adressé par le salarié à son employeur lui indiquant qu'il était en soins intensifs. Le lendemain, le directeur de l'entreprise l'a, toutefois, de nouveau, sollicité pour des problématiques **en lien avec son travail**. Ainsi, à la demande de son employeur, le salarié a travaillé pendant la suspension de son contrat de travail pour cause d'accident du travail alors qu'il percevait des indemnités journalières et que l'employeur **n'a versé ni salaire ni cotisation à ce titre**.

Elle condamne donc l'employeur à payer au salarié une indemnité forfaitaire équivalente à **6 mois de salaire** au titre d'un travail dissimulé.



Florent LABRUGÈRE
Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr