

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# La dispense d'activité ne doit pas priver le salarié des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait travaillé

Une salariée est engagée le 30 juillet 2007 en qualité de responsable de crédit recouvrement. Elle est en congé maternité du 21 novembre 2012 au 21 mai 2013. Par lettre ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Présentation de l'affaire
- Arrêt cour d'appel
- Arrêt Cour de cassation

## Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 30 juillet 2007 en qualité de responsable de crédit recouvrement.

Elle est en congé maternité du 21 novembre 2012 au 21 mai 2013.

Par lettre du 9 avril 2013, la société lui indique que l'application des critères d'ordre déterminés par le plan de sauvegarde de l'emploi mis en œuvre par la société la désigne comme « licenciable » dans sa catégorie d'emploi, la salariée disposant d'un délai de 8 jours à compter de la réception dudit courrier pour répondre aux trois offres qui lui était proposées.

Dispensée d'activité par l'employeur à compter du 22 mai 2013, elle est licenciée le 3 septembre 2013 pour motif économique.

La salariée saisit la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment le paiement d'un bonus pour l'année 2013, dont la dispense d'activité l'avait privé.

Dans un premier temps, la Cour d'appel de Lyon, déboute la salariée de sa demande dans son arrêt du 9 novembre 2015 qui retient le fait que la salariée était en congé de maternité jusqu'au 21 mai 2013, puis son poste ayant été supprimé, placée en dispense d'activité dans l'attente de son reclassement avant d'être licenciée.

Mais la Cour de cassation ne partage pas l'avis de la cour d'appel et décide de casser et annuler son arrêt, renvoyant les 2 parties devant la Cour d'appel de Lyon, autrement composée.

Elle indique à cet effet, que la dispense de travail par l'employeur, ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

### Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée au titre du paiement d'un bonus pour l'année 2013, l'arrêt retient que cette salariée était en congé de maternité jusqu'au 21 mai 2013 puis, son poste ayant été supprimé, qu'elle a été placée en dispense d'activité dans l'attente de son reclassement avant d'être licenciée ;  
Qu'en statuant ainsi, alors que la dispense par l'employeur de l'exécution du travail ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 novembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon, autrement composée ;

Cour de cassation du 26 avril 2017,

La présente affaire nous permet de vous rappeler un arrêt de la Cour de cassation, qui abordait la dispense d'activité située après un congé de maternité et des conséquences sur la période de protection (retrouver d'ailleurs cette affaire en détails sur notre site, en [cliquant ici](#)).

**Lire aussi :** [Congé de maternité suivi d'une dispense d'activité : et la protection ? Jurisprudence](#)

Une salariée est engagée à compter du 1er juin 2003 en qualité de responsable commercial adjoint au sein du département finance. Elle est en congé de maternité du 11 décembre ...

## Présentation de l'affaire

Une salariée engagée en qualité de responsable commercial, est en congé de maternité du 11 décembre 2009 au 6 août 2010.

Ayant été dispensée d'activité par l'employeur à compter du 6 août 2010 avec maintien de sa rémunération, la salariée est licenciée le 27 septembre 2010 pour motif économique.

La salariée décide de saisir la juridiction prud'homale, estimant que la dispense d'activité avait pour effet de repousser le début de la période de protection de 4 semaines dont elle bénéficiait au titre du congé de maternité.

## Arrêt cour d'appel

Dans son arrêt du 4 février 2015, la Cour d'appel de Paris déboute la salariée de sa demande, estimant que la période de protection n'est suspendue que par la prise concomitante des congés payés.

## Arrêt Cour de cassation

La Cour de cassation confirme cet arrêt et rejette le pourvoi formé par la salariée.

Cour de cassation du 14 septembre 2016, pourvoi n°15-15943