



# Rattrapage salarial au retour du congé de maternité

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes impose à l'employeur-euse de verser une augmentation à toute salariée de retour de congé de maternité, si des augmentations ont eu lieu pendant son absence.

*À noter :* La grossesse impacte de manière permanente la carrière des femmes et parfois même entrave leur embauche. Les femmes sont encore trop nombreuses à se voir reprocher directement ou indirectement un départ en congé de maternité. Certain-e-s responsables ou employeur-euse-s sanctionnent d'ailleurs cette absence en ralentissant la carrière des femmes.

Ces pratiques sont strictement interdites puisqu'elles constituent une discrimination en raison de l'état de grossesse.

Ce rattrapage salarial, obligatoire dans certaines conditions, a pour objectif de pallier une perte de chance supposée.

La perte de chance réside dans le fait que la salariée, absente pour cause de congé de maternité, pourrait être oubliée dans l'attribution des augmentations individuelles. En raison de son absence, elle ne peut solliciter une augmentation.

La loi impose donc à l'employeur-euse de lui verser automatiquement une augmentation lors de son retour de congé de maternité. Cette augmentation est en réalité un processus de rattrapage salarial.

**Important : pour les salarié-e-s de retour de congé d'adoption, l'employeur-euse applique le même mécanisme.**

À consulter :  
LOI n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes  
Augmentations au retour de congé de maternité : Article L1225-26 - Code du travail

## Quels éléments composent cette augmentation ?

Ce rattrapage salarial est constitué de 2 éléments :

1

La ou les augmentations générales intervenues pendant la période d'absence de la personne salariée en raison de son congé de maternité ou d'adoption



2

La moyenne des augmentations individuelles perçues par les salarié-e-s présent-e-s dans l'entreprise pendant la période d'absence de la personne salariée, en raison de son congé de maternité ou d'adoption, et qui relèvent de la même catégorie professionnelle,

**ou à défaut,**

La moyenne des augmentations individuelles intervenues dans l'entreprise lors du congé de maternité ou d'adoption.

## Méthodologie

### Étape 1 : S'assurer que le périmètre retenu pour la recherche des salarié-e-s est le bon.

Le périmètre retenu pour définir les salarié-e-s à prendre en compte pour la base de calcul de l'augmentation due au retour de congé de maternité est celui **de l'entreprise**.

En aucun cas celui du groupe, de l'unité économique et sociale ou encore de l'établissement.

### Étape 2 : Déterminer le groupe auquel appartient la personne salariée de retour de congé de maternité ou d'adoption.

La loi ne donne pas de définition à la catégorie professionnelle. **La catégorie professionnelle demeure une notion.** Pour ce calcul, la taille et la structure de l'entreprise sont déterminantes.

À condition que le groupe compte **deux salarié-e-s en plus de la personne salariée** partie en congé de maternité ou d'adoption, il est demandé de rechercher en premier lieu :

Les salarié-e-s relevant du **même coefficient** dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métier est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent)

à défaut,

Les salarié-e-s relevant **du même niveau** dans la classification

à défaut,

Les salarié-e-s relevant de **la même catégorie professionnelle**  
Communément les catégories professionnelles les plus répandues sont :

- Les ouvrier-ère-s
- Les employé-e-s
- Les technicien-ne-s et agent-e-s de maîtrise
- Les ingénieur-e-s et cadres

Pour les entreprises de 50 salarié-e-s et plus, FETE vous conseille de reprendre les catégories professionnelles qui figurent dans l'Index de l'égalité femmes-hommes ou bien encore celles qui segmentent la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

à défaut,

La moyenne des augmentations individuelles **dans l'entreprise**.

### Important :

- Sont aussi à prendre en compte pour le calcul : les salarié-e-s de la même catégorie (groupe) n'ayant pas eu d'augmentation ;
- La détermination des salarié-e-s relevant de la même catégorie (groupe) s'effectue à la date de départ en congé de maternité ou d'adoption du/de la salarié-e concerné-e.

### Étape 3 : Rechercher les éléments de rémunération qui entrent dans le calcul pour définir le montant de l'augmentation due.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur-euse au-salarié-e en raison de son emploi. Ici, il convient de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

#### Les éléments à exclure :

- Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions.
- Les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie.
- Les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...).
- Les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

#### Il est nécessaire de :

- Décomposer la rémunération des salarié-e-s du groupe retenu (coefficient, niveau, catégorie professionnelle, entreprise) y compris la rémunération de la personne salariée de retour de congé de maternité ou d'adoption.
- Identifier les augmentations individuelles et/ou générales appliquées à chacun des éléments de la rémunération (salaires de base et éléments variables).
- Calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments.
- Appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

À consulter :

Garantie d'évolution de la rémunération au retour du congé de maternité ou d'adoption : Article L1225-26 - Code du travail  
La circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006  
La rémunération : Article L3221-3 - Code du travail

## CAS PRATIQUE

### Illustration inspirée de la Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes – FICHE 3 L'amélioration des droits liés à la « parentalité ».

Dans une entreprise, les salarié-e-s A, B, C, D, E, X et Y appartiennent à la même catégorie professionnelle. X et Y sont en congé de maternité à la date des augmentations collectives et individuelles :

- L'augmentation collective est fixée à 3 % du salaire de base.
- La prime annuelle de poste fait l'objet d'augmentations individuelles variables selon les salarié-e-s qui en bénéficient (A de 1 %, B de 2 % et C de 3 %).
- Certain-e-s salarié-e-s bénéficient d'une augmentation individuelle (C de 3 % et D de 1 %).

La salariée X devra bénéficier des augmentations suivantes :

- L'augmentation collective à hauteur de 3 % de son salaire de base.
- L'augmentation de sa prime de poste chiffrée en fonction de la moyenne des augmentations attribuées aux autres salarié-e-s qui en ont

bénéficié (A, B et C). Cette augmentation s'élève à :  $(1 + 2 + 3) \div 3 = 2 \%$ .

- La moyenne des augmentations individuelles, soit  $(3 + 1) \div 5 = 0,8 \%$ .

**Au total, la salariée X devra percevoir l'augmentation collective de 3 %, l'augmentation de sa prime de poste de 2 % et la moyenne des augmentations individuelles s'élevant à 0,8 %.**

La salariée Y devra bénéficier des augmentations suivantes :

- L'augmentation collective à hauteur de 3 % de son salaire de base.
- La moyenne des augmentations individuelles, soit  $(3 + 1) \div 5 = 0,8 \%$ .
- La salariée Y ne bénéficie pas de la prime de poste.

**Au total, la salariée Y devra percevoir l'augmentation collective de 3 % et la moyenne des augmentations individuelles s'élevant à 0,8 %.**

## Quand réaliser le rattrapage salarial ?

Le rattrapage salarial est à réaliser au retour du congé de maternité ou d'adoption de la personne salariée. Elle bénéficie d'un rattrapage uniquement si des augmentations de rémunération ont été octroyées pendant son absence.

**Important :** les personnes salariées qui juxtaposent un congé parental d'éducation à leur congé de maternité ou d'adoption percevront les augmentations à leur retour dans l'entreprise. En revanche, seules les augmentations octroyées pendant leur congé de maternité ou d'adoption leur seront versées.

**À noter :** certains accords collectifs ou conventions de branche peuvent comporter des mécanismes de rattrapage salarial différents, à condition qu'ils soient au moins aussi favorables que le dispositif actuel proposé par la loi.

### Ce que l'entreprise ne peut pas faire :

L'employeur·euse ne peut, même avec l'accord du ou de la salarié·e, substituer l'augmentation de salaire due par le versement d'une prime exceptionnelle (arrêt du 14 février 2018 – Cour de Cassation).

### Ce que l'entreprise peut faire :

L'entreprise peut accorder un rattrapage salarial plus avantageux que celui proposé par la loi, en fonction des résultats ou mérites du ou de la salariée parti·e en congé de maternité ou d'adoption.

Elle peut aussi prévoir un mécanisme de rattrapage salarial plus avantageux que celui proposé par la loi, notamment dans le cadre d'un accord relatif à l'égalité professionnelle.

*Exemple : ajouter à l'augmentation due au retour de congé de maternité ou d'adoption, les augmentations qui ont été octroyées lors du congé parental d'éducation.*

### < Bon à savoir >

*En cas d'expertise comptable mandatée par le comité social et économique il est intéressant d'avoir une attention particulière sur ce point car actuellement cette loi est appliquée de manière partielle.*

FETE a remarqué que les augmentations générales sont plutôt bien répercutées au retour du congé de maternité, cependant les augmentations individuelles par catégorie professionnelle le sont plus rarement. La BDESE ne met pas en avant ces éléments de rémunération et l'Index de l'égalité femmes-hommes indique seulement si les personnes salariées de retour de congé de maternité ou d'adoption ont été augmentées sans apporter de précisions sur les éléments constituant l'augmentation (tableau 3 ou 4 selon la taille de l'entreprise).

À consulter :  
L'index de l'égalité femmes-hommes de l'entreprise : tableau 3 ou 4 selon la taille de l'entreprise  
L'accord relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail de l'entreprise  
Les accords et conventions de branche applicables à l'entreprise

POUR EN SAVOIR PLUS :

[fete@accordegalite.org](mailto:fete@accordegalite.org) - 03 80 43 28 34 - [www.accordegalite.org](http://www.accordegalite.org)   

mise à jour octobre 2023