



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

2018#6

Aucune alternative au rattrapage salarial à l'issue d'un congé maternité

La salariée enceinte bénéficie d'un ensemble de dispositions protectrices, au premier rang desquelles figure la prohibition de toute discrimination, directe ou indirecte, liée à l'état de grossesse, notamment en matière de rémunération.

Le législateur a également introduit un dispositif de « *rattrapage salarial* », destiné à éviter tout « *décrochage* » de rémunération à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption.

A défaut d'accord collectif plus favorable, toute salariée de retour de congé maternité doit bénéficier (art. L.1225-26 code du travail) :

- d'une part, des augmentations générales survenues pendant son absence,
- d'autre part, de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les modalités de mise en œuvre de cette garantie d'évolution salariale ont été définies dans une circulaire DGT du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (Fiche 3).

Par un arrêt du 14 février 2018 (n°16-25.323), la Cour de cassation est venue préciser les contours de ce dispositif.

La Cour de cassation estime que cette règle est d'ordre public, de sorte qu'il ne peut y être

dérogé en aucun cas, même par le biais d'un accord entre la salariée et son employeur.

Dans cette affaire, un employeur et une salariée avaient convenu de substituer à l'augmentation de salaire prévue par les textes, le maintien de sa rémunération fixe, majorée d'une prime exceptionnelle.

La Cour de cassation adopte une interprétation stricte en excluant très clairement toute tentative de contournement de ce « *rattrapage salarial* », et ce, quand bien même elle serait avalisée – du moins en apparence – par la salariée.

La concrétisation d'une augmentation de salaire est donc la seule voie permettant à l'entreprise de respecter ses obligations légales.

Notons que l'égalité entre les hommes et les femmes a été déclarée grande cause nationale du quinquennat par la Ministre du travail, laquelle a récemment annoncé un renforcement significatif des contrôles réalisés par l'Inspection du travail en matière d'égalité salariale dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Aurore TALBOT
Avocat

É
L
A
S
H
I
N
F
O