



Congé maternité

L'EMPLOYEUR DOIT GARANTIR LE RATTRAPAGE DE RÉMUNÉRATION AUX SALARIÉES



Égalité femmes-hommes :

Les employeurs doivent respecter l'obligation d'évolution salariale après un congé maternité.

La Cour de cassation vient de rappeler avec fermeté, l'obligation pour un employeur du secteur privé de respecter les garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant leur congé de maternité.

Ce principe est prévu par l'article 15 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

L'article L. 1225-26 du Code du travail prévoit clairement qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité, **la rémunération de la salariée doit être majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que 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.**

Il n'est pas possible de remplacer le rattrapage salarial par une prime exceptionnelle

Un employeur ne peut pas déroger à ces dispositions d'ordre public qui mettent en œuvre les exigences du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

De même, il n'est pas possible de remplacer cette augmentation de salaire due à la salariée à son retour de congé de maternité par le versement d'une prime exceptionnelle, **y compris s'il y a eu auparavant un accord conclu entre la salariée et l'employeur.**

Pour rappel, un site internet CGT dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en ligne. Des courriers types sont disponibles pour exiger l'ouverture de négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise et demander la mise en œuvre des sanctions par l'inspection du travail si l'entreprise n'a pas d'accord ou pas de plan d'action ou si ces derniers ne sont pas conformes à la loi.



**GAGNER L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>