



**Congé maternité : le dispositif légal de rattrapage  
salarial ne s'applique qu'à l'issue du congé**

Par un arrêt du 2 octobre 2024, la Cour de cassation se prononce sur l'application du dispositif légal de garantie d'évolution salariale prévu au bénéfice des salariées reprenant le travail après un congé de maternité.

➤ **Un dispositif visant à neutraliser les conséquences financières du congé maternité**

Ce dispositif, instauré par la loi du 23 mars 2006, est inscrit à l'article L 1225-26 du Code du travail.

Il vise à neutraliser les conséquences financières pour la salariée du congé de maternité.

Il s'applique dans les conditions définies par un accord collectif de branche ou d'entreprise conclu à compter du 25 mars 2006 et au moins aussi favorable que le dispositif légal.

A défaut, ce sont les modalités fixées par la loi qui s'appliquent.

Le dispositif prévu par l'article L 1225-26 consiste à majorer la rémunération de la salariée des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé de maternité par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En l'espèce et en l'absence d'accord collectif applicable, les juges étaient saisis d'un litige relatif à l'application du dispositif légal.

➤ **Une augmentation générale accordée pendant le congé de maternité**

En l'espèce, la salariée, estimant avoir été privée pendant son congé de maternité d'une augmentation de salaire de 300 € accordée à l'ensemble des salariés dès février 2015, saisit la juridiction prud'homale afin de demander le paiement d'un rappel de salaire au titre de l'égalité de traitement et des dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant d'une discrimination en raison de sa maternité.

Elle reproche en effet à son employeur de ne pas l'avoir augmentée de 300 € pendant son congé de maternité, comme il le lui avait promis et de ne lui avoir accordé cette augmentation qu'à l'issue de son congé de maternité.

La Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir débouté la salariée de ses demandes.

Après avoir rappelé les termes de l'article L 1225-26 du Code du travail, la Cour de cassation en déduit que, sauf accord collectif plus favorable, la majoration de la rémunération de la salariée qui en résulte n'est pas due pour la période du congé de maternité durant laquelle le contrat de travail est suspendu.

L'employeur n'est tenu de la verser qu'à l'issue de ce congé et sur la période postérieure à celui-ci.

La Cour de cassation, qui fait ici une application stricte des dispositions de l'article L 1225-26 du Code du travail qui sont d'ordre public, rejoint la position retenue par l'administration dans une circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Selon la circulaire de référence applicable, le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé.

Lorsque la personne salariée concernée enchaîne un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué.

La question reste toutefois en suspens lorsque la salariée enchaîne un congé de maternité puis des congés payés.

<https://www.courdecassation.fr/decision/66fce27a8d6ea26f688da3db>