

« **La garantie salariale attribuée à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption** »

01/09/2021

Rappel des règles de calcul de la garantie salariale accordée aux salariés de retour de congé maternité ou d'adoption.

La circulaire Ucanss n°031/07 du 1^{er} octobre 2007 (accessible sur le site de l'Ucanss) précise que « *le nombre des points à attribuer au salarié de retour de congé de maternité ou d'adoption est fonction du nombre de points de compétences, ou de points d'évolution salariale, ou de points de contribution professionnelle pour les praticiens conseils **attribués ou décidés dans la catégorie professionnelle concernée*** ».

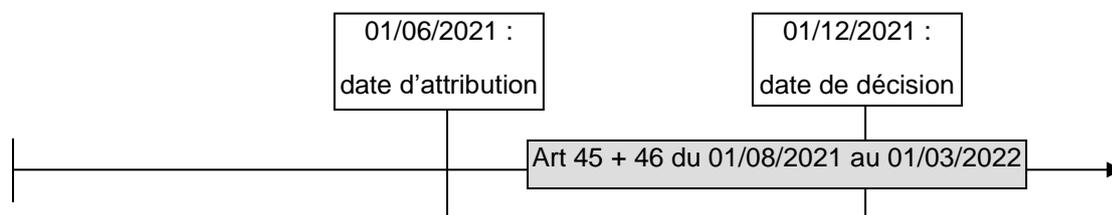
Il convient donc de vérifier s'il y a eu une décision ou une attribution (c'est-à-dire une date d'effet) de points de compétences pendant le congé de maternité ou d'adoption au sein de la catégorie professionnelle de la salariée. A noter que les points de compétences attribués dans le cadre d'une promotion ou d'un recrutement ne sont pas à prendre en compte.

En conséquence, le rattrapage salarial est dû lorsque :

- la décision d'attribution de points de compétence (d'évolution salariale ou de contribution professionnelle) ou de prime de résultats est prise pendant la période de congé de maternité, d'adoption ou de congé rémunéré de l'article 46 ;
- ou lorsque les points sont attribués pendant la période susvisée, en application d'une décision prise à une autre date (postérieurement ou antérieurement à la date d'effet).

Exemple n°1 :

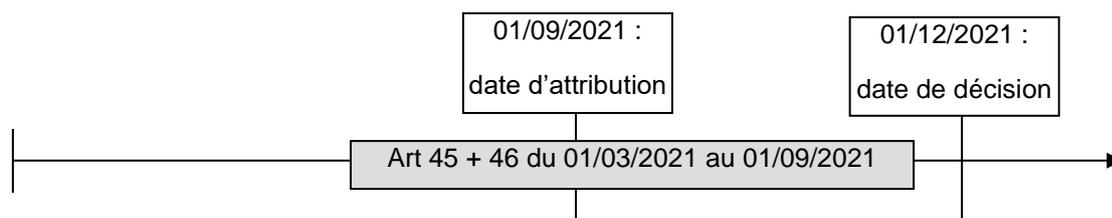
Une salariée A n'a pas eu de points de compétence au titre de l'année 2021 et l'employeur attribue des points de compétence au sein de sa catégorie professionnelle le 1^{er} décembre 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2021.



La salariée A bénéficiera d'un rattrapage salarial puisqu'elle était en congé maternité ou en congé rémunéré article 46 à la date de décision d'attribution des points de compétence.

Exemple n°2 :

La salariée B n'a pas eu de points de compétence au titre de l'année 2021 et l'employeur attribue des points de compétence au sein de sa catégorie professionnelle le 1^{er} décembre 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2021.



La salariée B bénéficiera, comme dans l'exemple n°1, d'un rattrapage salarial au titre de 2021 puisqu'elle était en congé maternité ou en congé rémunéré article 46 à la date d'attribution des points de compétence.

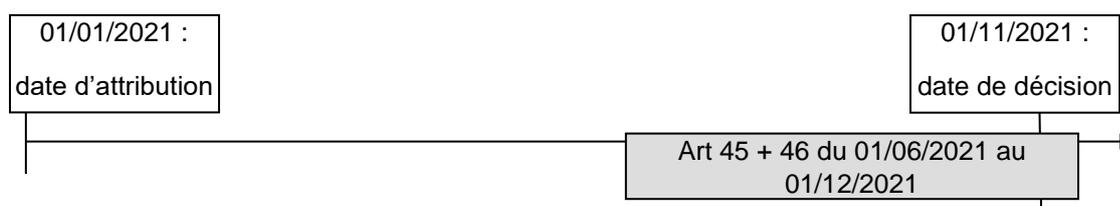
Pour rappel, également, le principe veut que l'on attribue le rattrapage au titre de l'absence pour congé maternité en une seule fois. Ainsi, lorsque pendant le congé maternité il y a eu deux attributions de points de compétence au titre de deux exercices distincts, par exemple en 2021 et 2022, il convient de faire la somme des points distribués en 2021 et 2022 aux salariés de la même catégorie, pour ensuite la diviser par l'effectif de la catégorie professionnelle décompté à la date de départ en congé maternité.

Instauration d'une garantie supplémentaire calculée en fin d'année

Dans l'exemple 3 détaillé plus bas, la salariée n'aurait pas bénéficié de la garantie salariale selon les règles définies en 2007.

Exemple n°3 :

La salariée C n'a pas eu de points de compétence au titre de l'année 2021 et l'employeur attribue des points de compétence **en dehors de sa catégorie professionnelle** le 1^{er} novembre 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.



La salariée C, **selon les règles définies en 2007**, ne bénéficie pas du rattrapage salarial au titre de l'année 2021 dans la mesure où il n'y a pas eu d'attribution de points de compétences **au sein de sa catégorie professionnelle**. Or, en vertu de l'indicateur de l'index relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, étant donné qu'il y a eu des augmentations **au sein de l'organisme**, la salariée doit être augmentée à son retour sous peine d'obtenir un résultat de 0 point à cet indicateur.

Pour cette situation, il convient d'instaurer un mécanisme de garantie supplémentaire en fin d'année. Le périmètre d'augmentation salariale à prendre en compte est le même que celui applicable dans le cadre du rattrapage salarial à savoir :

- L'attribution ou la décision de points de compétences, des points d'évolution salariale et des points de contribution professionnelle
- L'attribution ou la décision de primes de résultats

Dans le cas (exemple 3 ci-dessus) où une salariée n'aurait eu ni rattrapage salarial à l'issue du congé maternité en raison d'une absence de décision ou d'attribution de points **au sein de sa catégorie professionnelle** durant la période de congé maternité, ni attribution d'une mesure salariale par un autre biais (campagne salariale annuelle, mobilité interne emportant une augmentation de salaire...), le versement du rattrapage salarial sera effectué compte tenu de la moyenne des augmentations individuelles attribuées dans l'organisme au cours de l'année (tous niveaux confondus au sein d'une même convention collective), selon la formule suivante :

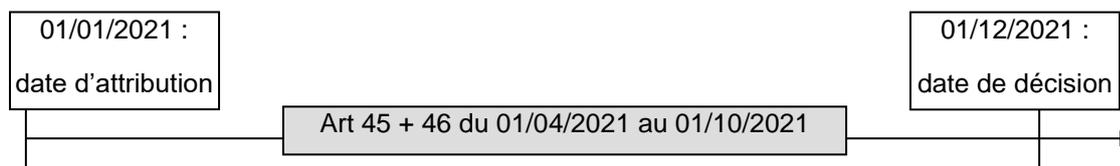
$$\frac{\text{Nombre de points de compétence/évolution salariale/contribution professionnelle de l'effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée sur l'année civile concernée}}{\text{Effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée concernée calculé au départ en congé}}$$

Effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée concernée
calculé au départ en congé

Par ailleurs, afin de sécuriser l'obtention d'un résultat de 15 points à l'indicateur, il convient également d'instaurer un mécanisme de garantie supplémentaire en fin d'année dans la situation ci-dessous où il n'y a pas eu d'attribution ni de décision d'attribution durant le congé maternité.

Exemple n°4 :

La salariée D n'a pas eu de points de compétence au titre de 2021 et l'employeur attribue des points de compétence le 1^{er} décembre 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.



La salariée D, **selon les règles définies en 2007** ne bénéficiait pas du rattrapage salarial au titre de l'année 2021 dans la mesure où ni l'attribution, ni la décision ne se situent pendant son congé maternité ou son congé rémunéré article 46.

Dans le cas (exemple 4 ci-dessus) où une salariée n'aurait eu ni rattrapage salarial à l'issue du congé maternité (absence de décision ou d'attribution de points durant la période de congé maternité), ni attribution d'une mesure salariale par un autre biais (campagne salariale annuelle, mobilité interne emportant une augmentation de salaire...), le versement du rattrapage salarial équivalent à la moyenne des augmentations individuelles dans la catégorie professionnelle concernée sur l'année sera effectué, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points de compétence/évolution salariale/contribution professionnelle de la catégorie professionnelle sur l'année civile concernée}}{\text{Effectif de la catégorie professionnelle (y compris la salariée en congé maternité) calculé au départ en congé}}$$

À défaut d'augmentation dans la catégorie professionnelle concernée, le versement du rattrapage salarial sera effectué compte tenu de la moyenne des augmentations individuelles attribuées dans l'organisme au cours de l'année (tous niveaux confondus au sein d'une même convention collective), selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de points de compétence/évolution salariale/contribution professionnelle de l'effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée concernée sur l'année civile concernée}}{\text{Effectif total de l'organisme de la convention collective dont relève la salariée concernée calculé au départ en congé}}$$