

JOURNÉE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE : LANCEMENT D'UNE APPLICATION POUR LES FEMMES !



L'info

Sur vos droits

N°2
14 juin 2017

SECTION SYNDICALE CGT D'AXWAY

L'obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. La mesure est applicable depuis l'entrée en vigueur de la loi, soit le 25 mars 2006.

Afin de respecter au mieux le dialogue social, le législateur a admis deux aménagements au principe susvisé :

- les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi peuvent comporter un autre mécanisme de rattrapage salarial quel qu'il soit ;
- les accords conclus à compter de l'entrée en vigueur de la loi peuvent comporter un mécanisme de rattrapage salarial différent dès lors qu'ils sont au moins aussi favorables.

C'est le cas chez Axway, puisqu'un accord a été signé par les organisations syndicales –dont la CGT- le 29 mars 2007.

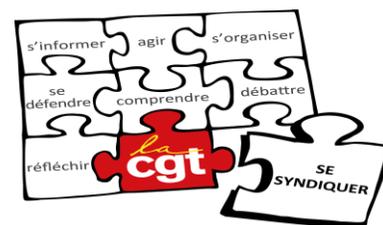
👉 Vous trouverez, à la fin de cette fiche, les éléments essentiels contenu dans cet accord.

A quel moment doit intervenir le rattrapage salarial ?

Lorsque la personne salariée revient de congé de maternité ou d'adoption, il convient de rechercher si des augmentations de rémunération ont été décidées ou versées pendant son absence : en cas de réponse négative, il n'y a pas lieu à rattrapage salarial ; en cas de réponse positive, un rattrapage salarial doit être appliqué.

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. Seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

Retrouvez [La CGT Axway](#) sur JIVE



Quels sont les éléments de rémunération à prendre en compte ?

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 au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures de participation, d'intéressement ou de distribution d'actions gratuites ou d'options sur actions ne sont pas comprises.

Il convient notamment 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.

Sont exclues de la base de calcul :

- 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...).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer. Il convient donc de :

- décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée, y compris la rémunération de la personne salariée de retour de congé maternité ou d'adoption ;
- identifier les augmentations individuelles et/ou collectives 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.

Comment comprendre la notion « salarié de même catégorie » ?

Le législateur ne définit pas la notion de catégorie professionnelle. La détermination de cette notion est fonction de la taille et de la structure de l'entreprise. Ainsi :

- il y a lieu de comprendre par salarié de la même catégorie les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;
- s'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La détermination des salariés relevant de la même catégorie s'effectue à la date de départ en congé de maternité ou d'adoption du salarié concerné. Enfin, la loi fixe un plancher minimum d'augmentation à appliquer, cependant il est toujours possible d'accorder à la salariée concernée, en fonction de ses mérites, une augmentation supérieure.

La prolongation du congé de maternité en cas de naissance prématurée

Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal. Cette disposition s'applique aux accouchements survenus à partir du 1er janvier 2006 plus de six semaines avant la date prévue et exigeant l'hospitalisation postnatale de l'enfant (art. 15 de la loi).

Et chez Axway, que prévoit l'accord ?

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

1.1. Année N

Pour la première année de mise en œuvre du dispositif, l'année N est l'année 2006. N est ensuite incrémenté d'une unité par année civile.

Le dispositif ci-dessous s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES Sopra Group dont le congé maternité ou d'adoption a débuté à partir du 1^{er} janvier 2006.

1.2. Taux Applicable

La mise en œuvre du dispositif se fait par référence à la moyenne des augmentations individuelles et non par référence aux augmentations par catégories professionnelles.

Les deux cycles de révision annuels (mi-année et fin d'année) sont pris en compte pour déterminer le Taux Applicable qui est égal :

- au pourcentage d'augmentation obtenu par comparaison des salaires mensuels bruts de base de l'ensemble des salariés présents au 31 décembre de l'année N et encore présent au 31 janvier de l'année N+1,
- auquel s'ajoute le pourcentage d'augmentation obtenu par comparaison des salaires mensuels bruts de base de l'ensemble des salariés présents au 30 juin de l'année N et encore présent au 31 juillet de l'année N.

1.3. Congés

Sont concernés par le présent accord les congés maternité et les congés d'adoption à l'exclusion de tout autre.

ARTICLE 2 - DISPOSITIF

Deux situations sont distinguées :

- Les salariés dont le congé a pris fin avant le 31 décembre de l'année N qui bénéficient d'une augmentation minimum correspondant au Taux Applicable, à effet du 1^{er} janvier de l'année N+1.
- Les salariés dont le congé est en cours au 1^{er} janvier N+1 qui bénéficient d'une augmentation minimum correspondant au Taux Applicable, à effet du mois au cours duquel leur congé prend fin.

JCD DR JR

Pour déterminer le montant de l'augmentation lié au congé maternité ou d'adoption, il est procédé à la comparaison entre le Taux Applicable et le pourcentage d'augmentation de la ou des éventuelle(s) augmentation(s) décidée(s) au cours des cycles de révision de mi-année N et de fin d'année N.

Si le pourcentage de l'augmentation accordée au salarié concerné dans le cadre des cycles de révision de mi-année N et de fin d'année N est nul ou inférieur au Taux Applicable, un complément d'augmentation est attribué de sorte que le salarié bénéficie d'un pourcentage d'augmentation global égal au Taux Applicable.

Si le pourcentage de l'augmentation accordée au salarié concerné dans le cadre des cycles de révision de mi-année N et de fin d'année N est supérieur au Taux Applicable, aucun complément n'est attribué.