Lire cet article en ligne

Rattrapage salarial obligatoire pour les salariés de retour de congé maternité ou adoption : des précisions ministérielles

La loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale, entrée en vigueur le 25 mars 2006, impose notamment aux entreprises de procéder à un rattrapage salarial au bénéfice des salariés lors de leur retour de congé maternité ou d'adoption.

Cette loi a complété l'article L.122-26 du Code du travail comme suit :

«*En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent alinéa pendant les congés prévus au présent article et à la suite de ces congés, cette rémunération, au sens de l'article L. 140-2, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.*

La règle définie à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi no 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.»

Une circulaire d'application en date du 19 avril 2007 fournit les indications relatives aux modalités de mise en œuvre de cette obligation : tout employeur doit faire bénéficier à tout salarié de retour de congé maternité ou d'adoption, des augmentations générales **et** de la moyenne des augmentations individuelles dont ont bénéficié les salariés de la même catégorie professionnelle.

Si une circulaire ministérielle n'a pas de valeur juridique, il est certain que ses préconisations serviront de référence en cas de contentieux ou de différend si les entreprises n'ont pas conclu d'accord d'entreprise sur le sujet ou si l'accord de branche applicable n'a pas prévu d'autres modalités plus favorables.

Nous rappelons que les **dispositions de la loi sont applicables à tout salarié de retour de congé maternité ou d'adoption depuis le 25 mars 2006**.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Les modalités prévues par la circulaire ministérielle peuvent être résumées comme suit :

- Le rattrapage doit intervenir dès le retour du congé ; si le salarié a bénéficié d'un congé parental, le rattrapage sera fait à son retour mais seules les augmentations intervenues au sein de l'entreprise durant le congé maternité ou adoption seront prises en compte.
- Doivent être prises en compte les augmentations dont ont bénéficié les salariés de la même catégorie professionnelle, cette notion de catégorie professionnelle devant être appréciée selon la taille et la structure de l'entreprise :
    - Le salarié de même catégorie est celui qui relève du même coefficient dans la convention collective applicable ;
    - S'il n'y a pas au moins deux salariés ayant le même coefficient, l'employeur doit prendre en compte les salariés relevant du même **niveau** de classification ;
    - Si l'entreprise n'a pas au moins deux salariés du même niveau, il devra prendre en considération les salariés de la même **catégorie socioprofessionnelle** (ouvrier/employé/cadre) ;
    - Si l'entreprise n'a pas au moins deux salariés de la même catégorie socioprofessionnelle, il conviendra de prendre en compte la moyenne des augmentations au niveau de l'**entreprise**.

Les augmentations à prendre en compte sont toutes celles qui sont objectives, pérennes ou exceptionnelles dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été en poste à la date de leur attribution.

L'employeur doit décomposer la rémunération des divers éléments de rémunération versés aux salariés de la catégorie professionnelle concernée, identifier les augmentations individuelles et/ou collectives appliquées à chacun de ces éléments, obtenir la moyenne des augmentations de chacun d'eux et les appliquer en conséquence au salarié concerné.

Beaucoup d'entreprises ont attendu que cette nouvelle obligation soit explicitée et détaillée avant de mettre en application cette nouvelle obligation.

La circulaire d'application est aujourd'hui publiée, et à défaut d'autres dispositions applicables dans l'entreprise par accord collectif d'entreprise et/ou de branche, nous ne pouvons que recommander aux entreprises d'opérer le contrôle des possibles révisions salariales à opérer pour tous les retours de congé maternité ou adoption intervenus depuis le 25 mars 2006. Nous rappelons que la prescription en matière de salaire est de cinq ans.

Notre département social est à votre disposition pour vous apporter toute précision que vous jugeriez utile.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés