

Montreuil, le mercredi 22 septembre 2021

Circulaire : LC018-21

Émetteur : Direction du Développement et de l'Accompagnement RH

Destinataires : Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité sociale

Objet : Index égalité salariale : garantie attribuée à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption

Madame, Monsieur le Directeur,

Afin de lutter contre les inégalités salariales, la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018 a instauré une obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de publier chaque année, avant le 1er mars, un index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'index comporte notamment un indicateur relatif au nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire à leur retour de congé de maternité.

Si 100% des salariées ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé, **lorsque des augmentations sont intervenues dans l'organisme durant la durée de ce congé** (légal ou conventionnel), alors l'organisme bénéficie de 15 points au titre de cet indicateur. Dans le cas contraire, dès lors qu'une salariée ne bénéficie pas de mesures de rattrapage salarial, l'organisme a un résultat de 0/15 sur cet indicateur (4° de l'article D. 1142-2 du Code du travail).

Par ailleurs, le code du travail prévoit un mécanisme de garantie salariale au retour de congé maternité qui a été transposé au sein de notre branche par la circulaire Ucanss n°031/07 du 1er octobre 2007. Le périmètre d'application de ce mécanisme de garantie salariale est plus réduit que celui prévu à l'index puisqu'il s'applique lorsque des augmentations ont été décidées ou attribuées durant le congé maternité **parmi la catégorie professionnelle de la salariée** (c'est-à-dire parmi les salariés relevant du même niveau de qualification), ou quand il y a une augmentation **au sein de l'organisme uniquement si la catégorie professionnelle ne comprend qu'une seule personne** :

Dispositif	Niveau d'application	Augmentations visées
Rattrapage maternité (article L. 1225-26 du Code du travail)	Application quand il y a une augmentation au sein de la même catégorie professionnelle pendant le congé maternité ou quand il y a une augmentation au sein de l'organisme uniquement si la catégorie professionnelle ne comprend qu'une seule personne.	Attribution ou décision de : <ul style="list-style-type: none"> • Points de compétences • Points d'évolution salariale, • Points de contribution professionnelle • Primes de résultats
Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (4° de l'article D. 1142-2 du Code du travail)	Application d'un rattrapage quand il y a une augmentation au sein de l'organisme pendant le congé maternité afin d'avoir un résultat de 15 points.	Attribution ou décision de : <ul style="list-style-type: none"> • Points de compétences • Points d'évolution salariale, • Points de contribution professionnelle • Primes de résultats

Par conséquent, il se peut qu'un organisme obtienne 0 point à l'indicateur calculé dans le cadre de l'index égalité, quand bien même il a appliqué le rattrapage salarial conformément aux dispositions légales et aux préconisations de l'Ucanss.

Compte tenu de ce constat et afin d'améliorer le dispositif de garantie salariale en cas d'absence maternité, les organismes mettront en place un mécanisme de garantie supplémentaire pour les salariés calculé en fin d'année pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption qui ne bénéficieraient pas de la garantie salariale selon les règles définies en 2007.

Afin de sécuriser l'obtention d'un résultat de 15 points à l'indicateur, il convient également d'appliquer ce mécanisme de garantie supplémentaire dans la situation où il n'y a pas eu d'attribution ni de décision d'attribution durant le congé maternité.

Cette garantie supplémentaire est applicable à partir de cette année afin de permettre aux organismes de ne plus rencontrer de telles difficultés dès l'index 2022 qui devra être publié au plus tard le 1er mars 2022 au titre de l'année précédente.

Vous en trouverez en annexe une note explicative.

Par ailleurs, la note annexée à la circulaire n°012/19 du 19 février 2019 relative à l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est modifiée pour prendre en compte cette garantie supplémentaire.

L'Ucanss se tient à votre disposition pour tout complément d'information via son offre de service juridique en droit social au : 09 72 67 80 00 ou droitsocial@ucanss.fr.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.



Raynal Le May
Directeur

Document(s) annexe(s) :

- La garantie salariale attribuée à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption,
- Annexe 2 : Circulaire relative au décret du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ans l'entreprise,