

<p style="text-align: center;">QUESTIONS REPONSES SUR LES GARANTIES SALARIALES AU RETOUR D'UN CONGE MATERNITE OU D'ADOPTION</p>
--

1 – Les salariés concernés

➤ **Quelles périodes d'absence sont prises en compte pour le calcul du rattrapage salarial ?**

Comme l'indique la circulaire Ucanss du 1^{er} octobre 2007, seules les augmentations individuelles perçues pendant les absences suivantes doivent être prises en compte :

- congé de maternité ou d'adoption,
- congé rémunéré de l'article 46 de la Convention collective du 8 février 1957, ainsi que celui de l'article 21 de la Convention collective des praticiens conseils.

Les augmentations individuelles intervenues pendant d'autres congés (congé parental d'éducation par exemple) n'ouvrent pas droit au rattrapage salarial.

➤ **A partir de quelle date l'organisme doit s'assurer de la mise en oeuvre des garanties salariales ?**

Les dispositions relatives à la mesure de garantie salariale sont applicables depuis le 25 mars 2006.

Par conséquent, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ou de congé rémunéré article 46 à compter de cette date pourront éventuellement bénéficier du rattrapage salarial si les conditions pour en bénéficier sont réunies (cf. infra).

2 – Les modalités de calcul de la mesure de rattrapage salarial

➤ **Comment faut-il calculer le rattrapage salarial d'une salariée qui n'a pas eu de points de compétence au titre d'une année de référence ?**

La circulaire Ucanss n°031/07 du 1^{er} octobre 2007 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* ».

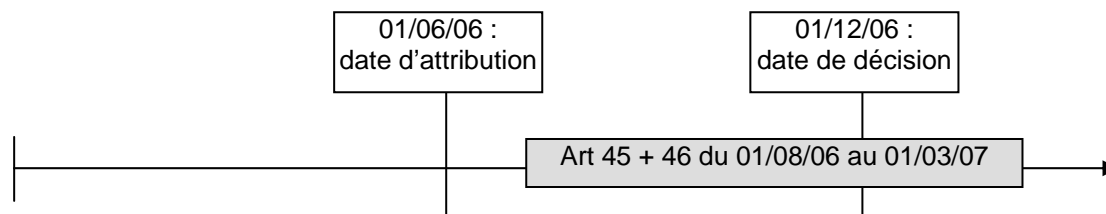
Il convient donc de vérifier s'il y a eu une décision ou une attribution (c'est-à-dire une date d'effet) de points de compétences pendant le congé de maternité ou d'adoption.

En conséquence, le rattrapage salarial est dû lorsque :

- la décision d'attribution de points de compétence (d'évolution salariale ou de contribution professionnelle) 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 :

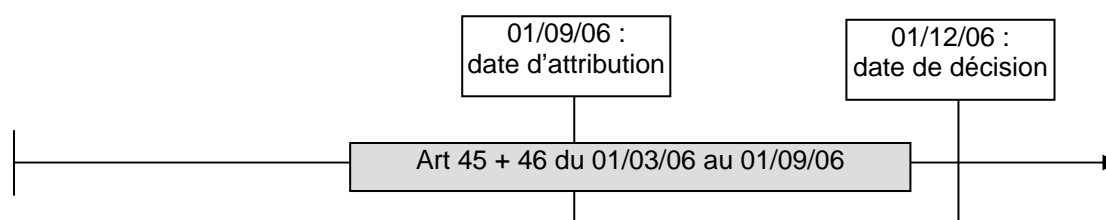
Une salariée A n'a pas eu de points de compétence au titre de l'année 2006 et l'employeur octroie des points de compétence le 1^{er} décembre 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2006.



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 :

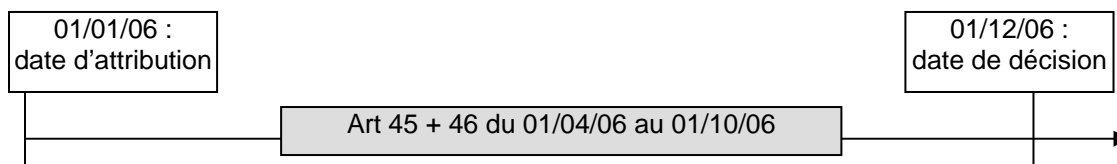
La salariée B n'a pas eu de points de compétence au titre de l'année 2006 et l'employeur octroie des points de compétence le 1^{er} décembre 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2006.



La salariée B bénéficiera, comme dans l'exemple n°1, d'un rattrapage salarial au titre de 2006 puisqu'elle était en congé maternité ou en congé rémunéré article 46 à la date d'attribution des points de compétence.

Exemple n°3 :

La salariée C n'a pas eu de points de compétence au titre de 2006 et l'employeur octroie des points de compétence le 1^{er} décembre 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006.



La salariée C ne bénéficiera pas du rattrapage salarial au titre de l'année 2006 dans la mesure où ni l'attribution, ni la décision ne se situent pendant son congé maternité ou son congé rémunéré article 46.

➤ **Comment gérer la situation d'une salariée pour laquelle le congé maternité s'étend sur deux exercices au regard de l'attribution des points de compétence ?**

Le principe veut que l'on attribue un seul rattrapage au titre de l'absence pour congé maternité.

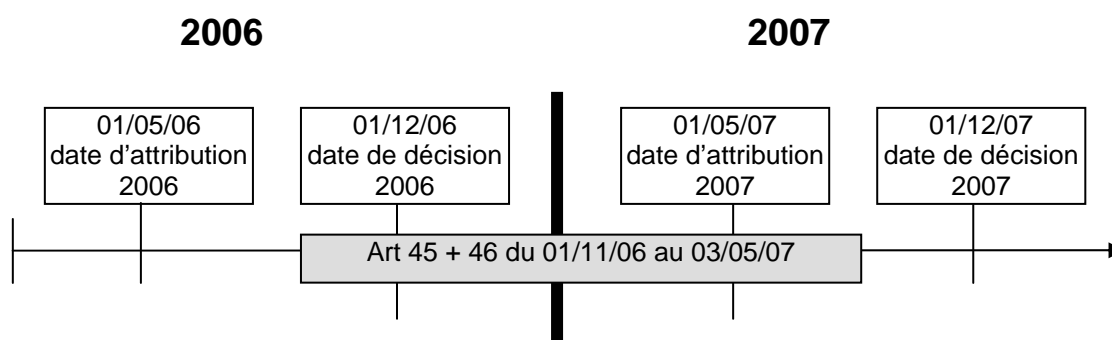
Ainsi, lorsque pendant le congé maternité il y a eu deux attributions de points de compétence au titre de deux exercices distincts, par exemple en 2006 et 2007, il convient de faire la somme des points distribués en 2006 et 2007 aux salariés de la même catégorie, pour ensuite la diviser par l'effectif de la catégorie professionnelle décompté à la date de départ en congé maternité.

$$\frac{\text{Nombre de points de compétences 2006} + \text{nombre de points de compétences 2007}}{\text{des salariés de la même catégorie professionnelle}} \\ \text{Effectif de cette catégorie professionnelle calculé à la date de départ en congé maternité}$$

Exemple :

Une salariée n'a pas eu de points de compétence au titre des années 2006 et 2007.

L'organisme décide l'octroi, chaque année, des points de compétence le 1^{er} décembre avec effet rétroactif au 1^{er} mai.



La salariée est en congé maternité ou en congé rémunéré article 46 à la date de décision d'attribution de points de compétence 2006 et à la date d'attribution des points 2007.

Elle doit bénéficier d'un seul rattrapage salarial, calculé selon la formule ci-dessus.

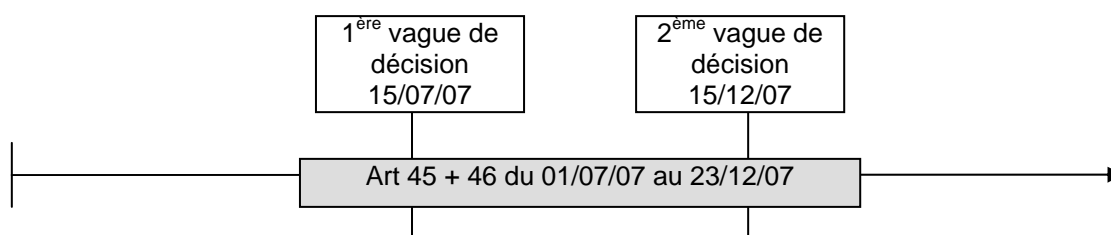
En pratique, il convient soit d'attendre la fin de l'exercice 2007 soit de procéder à deux versements en veillant à ce que cela n'ouvre pas un rattrapage salarial supérieur, compte tenu de l'arrondi, au résultat obtenu par le calcul d'un seul rattrapage faisant la somme des points versés sur les deux exercices.

➤ **Comment calculer le rattrapage salarial lorsque, pendant le congé maternité, l'organisme procède à plusieurs vagues d'attribution de points de compétence pour un même exercice ?**

Exemple :

Une salariée n'a pas eu de points de compétence au titre de l'année 2007.

L'organisme a procédé en 2007 à 2 vagues d'attribution de points de compétence les 15 juillet et 15 décembre.



Dans ce cas de figure, il convient toujours de se référer aux dates du congé de maternité afin de vérifier si la décision ou l'attribution des points de compétence/évolution salariale/contribution professionnelle a été faite pendant le congé.

L'intéressée étant en congé de maternité et en congé rémunéré article 46 aux deux dates de décision ou d'attribution de points de compétence 2007, elle doit bénéficier d'un seul rattrapage salarial qui tient compte des points de compétence versés dans sa catégorie professionnelle lors des 2 vagues d'attribution.

➤ **Quel rattrapage salarial pour les bénéficiaires de la prime de résultat ou de la part variable ?**

Les salariés, de retour d'un congé maternité, entrant dans le champ d'application de la prime de résultat ou de la part variable, bénéficieront éventuellement d'un rattrapage sur ces montants.

Cette mesure devra alors faire l'objet de 2 calculs distincts, l'un sur le nombre de points de compétence / évolution salariale / contribution professionnelle attribués ou décidés, l'autre sur le montant des primes de résultat ou des parts variables attribués ou décidés.

➤ **Faut-il effectuer un rattrapage salarial lorsque la salariée est absente lors de la campagne des entretiens annuels ?**

Oui car le fait que la salariée ait ou non passé un entretien annuel d'évaluation importe peu pour la détermination de son droit au rattrapage salarial.

Il convient de prendre en compte la date de décision ou la date d'attribution des points de compétence se situant pendant son congé maternité afin de déterminer si la salariée peut bénéficier d'un rattrapage salarial.

3 – La notion de catégorie professionnelle

➤ **La notion de catégorie professionnelle doit-elle être entendue toute grille confondue ?**

Non car il convient de distinguer les catégories professionnelles par grille de classification. Ainsi, il y a autant de catégories professionnelles qu'il y a de niveaux de qualification au sein de chaque grille de classification.

A titre d'exemple, pour un salarié de niveau 3 de la grille employés et cadres, il faudra tenir compte du nombre de points de compétence versés aux niveaux 3 uniquement de cette grille, et donc exclure les points versés aux niveaux III de la grille du personnel informaticien ou aux niveaux 3E de la grille du personnel soignant, éducatif et médical.

➤ **A partir de combien de salarié(s), une catégorie professionnelle est impossible à déterminer ?**

Une catégorie professionnelle est impossible à déterminer lorsqu'elle ne comprend qu'une seule personne.

Dans ce cas de figure uniquement, le calcul du rattrapage salarial est effectué compte tenu de la moyenne des augmentations individuelles octroyées dans l'organisme (toutes catégories confondues).

➤ **Les salariés appartenant à la même catégorie professionnelle qu'une salariée en congé maternité n'ont pas obtenu de points de compétence : quelles conséquences sur le rattrapage salarial ?**

Dans cette hypothèse, la salariée ne bénéficiera pas d'un rattrapage salarial puisqu'il convient de prendre en compte la moyenne des augmentations individuelles octroyées aux salariés appartenant à la même catégorie professionnelle.

➤ **Lors du calcul du rattrapage salarial, doit-on intégrer dans « l'ensemble de l'effectif de la catégorie » la personne concernée, c'est-à-dire également la salariée de retour de congé maternité ?**

Oui, la personne concernée par le rattrapage salarial doit être intégrée au dénominateur de la formule ci-dessous :

$$\frac{\text{Nombre de points de compétences compétence/évolution salariale/contribution professionnelle de la catégorie professionnelle}}{\text{Effectif de la catégorie professionnelle (y compris la salariée en congé maternité)}}$$

➤ **Les CDD sont-ils inclus dans l'effectif de référence ?**

Oui, dès lors qu'ils sont rémunérés à la date du départ en congé de maternité ou d'adoption du salarié concerné.

5 – Le versement du rattrapage

➤ **Le rattrapage salarial doit-il être versé avec effet rétroactif ?**

Non, lorsque la mesure de rattrapage salarial est due, elle s'applique au retour de la salariée. Elle n'est donc pas rétroactive à la date du début du congé de maternité.

➤ **Lorsqu'une salariée prend à la suite de son congé maternité des jours de congés payés, à quel moment peut-elle prétendre à un rattrapage salarial ?**

La garantie salariale est attribuée à l'issue du congé rémunéré visé à l'article 46, peu important la cause de suspension du contrat de travail de l'intéressée qui peut le cas échéant succéder, sous réserve que celui-ci s'accompagne bien évidemment d'une rémunération même partielle.

Aussi, la salariée pourra prétendre au rattrapage salarial pendant ses congés payés et non lors de la reprise « physique » du travail. L'indemnité de congés payés devra alors intégrer cette mesure.

➤ **Quelle valeur du point faut-il appliquer à la mesure de rattrapage salarial ?**

Il convient d'appliquer la valeur du point applicable au moment de l'attribution de la garantie salariale.

6 - Points divers

➤ **Les points donnés au titre du rattrapage salarial sont-ils compris dans l'obligation de répartir les points de compétence, au cours de chaque année, sur au moins 20% de l'effectif ?**

Non, les modalités d'attribution des points de compétence à 20% du personnel sont définies par la Protocole d'accord du 30 novembre 2004 afin de récompenser les compétences mises en œuvre par les salariés au cours de l'année. Le rattrapage salarial des salariés en congé maternité ou d'adoption n'a pas le même objectif.

Les points octroyés au titre du rattrapage viennent donc s'ajouter à la garantie conventionnelle des 20%.

➤ **La mesure de rattrapage salarial suspend-t-elle le délai de 3 ans visé à l'article 7 du Protocole d'accord du 30 novembre 2004 ?**

Non, l'octroi d'une mesure de rattrapage salarial ne suspend pas le délai de 3 ans et ne prive pas le salarié de la possibilité de demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation dans l'hypothèse où il n'a pas bénéficié de points de compétence liés aux EAEA.

➤ **Une personne bénéficie d'une promotion après s'être vu octroyer des points de compétence au titre du rattrapage salarial. Quel est le sort de ces points ?**

Les points de compétence donnés à l'occasion du rattrapage salarial ont la même nature juridique que ceux attribués lors des entretiens d'évaluation. Ils doivent donc être intégrés dans la règle des 105% liée à la promotion de l'intéressée.