

Pas de rémunération pendant un congé de maternité !



© 2024 Les Echos Publishing

À l'occasion d'un congé de maternité, les salariées perçoivent des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie qui, lorsque la convention collective applicable à l'entreprise le prévoit, peuvent être complétées par leur employeur. Autrement dit, le congé de maternité, période durant laquelle le contrat de travail de la salariée est suspendu, ne peut donner lieu à aucune rémunération. Un principe qui est strictement appliqué par les juges comme en témoigne une affaire récente...

À la suite de la rupture de son contrat de travail, intervenue dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle, une ancienne salariée avait saisi la justice en vue d'obtenir, notamment, différents rappels de rémunération concernant :

- des heures de travail (plus de 400 heures) accomplies durant ses congés de maternité et de maladie ;
- une augmentation de salaire de 300 € par mois qui ne lui avait pas été réglée durant son congé de maternité, mais seulement postérieurement à celui-ci, cette augmentation ayant pourtant été décidée avant son congé et ayant bénéficié à l'ensemble du personnel.

Travailler pendant un congé de

maternité ne donne pas lieu à rémunération

Saisie du litige, la Cour de cassation a refusé d'accorder à la salariée le rappel de salaire lié aux heures de travail effectuées durant ses congés de maternité et de maladie. Selon elle, ces heures de travail relèvent d'un manquement de l'employeur qui n'a pas respecté la période de suspension du contrat de travail de la salariée, et donc la suspension de son activité professionnelle. Un manquement qui, pour les juges, engage la responsabilité de l'employeur et « se résout par l'allocation de dommages-intérêts en indemnisation du préjudice subi ». Aussi, la salariée était fondée à demander des dommages-intérêts à son employeur, mais pas un rappel de rémunération.

Précision : à l'occasion d'autres litiges, la Cour de cassation a indiqué que la salariée contrainte de travailler durant son congé de maternité et/ou de maladie pouvait prétendre à des dommages-intérêts de la part de son employeur sans avoir à prouver que cette situation lui avait causé un préjudice.

Les augmentations de salaire sont dues postérieurement au congé de maternité

Selon le Code du travail, la rémunération des salariées en congé de maternité est, à la suite de ce congé, majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles accordées aux autres salariés de l'entreprise durant la période couvrant le congé de maternité. La Cour de cassation en a donc déduit que ces augmentations ne sont pas dues aux salariées durant leur congé de maternité, mais seulement à l'issue de ce congé. Et uniquement pour les

périodes postérieures à ce congé. Aussi, la salariée ne pouvait pas se voir accorder l'augmentation de salaire de 300 € par mois durant son congé de maternité. Cette augmentation devait lui être octroyée à la suite de ce congé, ce que n'avait pas manqué de faire son employeur.

À noter : un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant leur congé de maternité ou à la suite de ce congé plus favorables que le Code du travail.

[Cassation sociale, 2 octobre 2024, n° 23-11582](#)

© 2024 Les Echos Publishing