

MAINTENIR LE SALAIRE EN CONGÉ MATERNITÉ OU PATERNITÉ



« Vécu d'un transporteur

« Nous avons mis en place le maintien de salaire lors d'un congé maternité et paternité pour pallier le manque à gagner de nos salariés lors de ce congé et leur assurer le même niveau de vie sur cette période. Nous avons fait ce choix pour maintenir nos employés investis dans leur mission et l'entreprise à leur retour ».

Katia Vallet ; Directrice des Ressources Humaines, Stef , Nouvelle-Aquitaine

De quoi parle-t-on ?

- > Il s'agit d'un complément de salaire versé par l'entreprise au-delà des dispositions prévues par la convention collective.
- > Ce complément vient s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et perçues par les salarié.e.s pendant le congé.
- > Le maintien de salaire peut être total ou partiel.
- > A certaines conditions, il peut y avoir subrogation. L'entreprise perçoit les indemnités journalières à la place de ses salarié.e.s et leur reverse le salaire maintenu.
- > Le maintien de salaire, partiel ou total, s'applique aussi bien pour le congé maternité que pour le congé paternité.

Pourquoi agir ?

Choisir de maintenir le salaire lors d'un congé maternité ou paternité permet de :

- > Renforcer le lien qui existe entre l'entreprise et son salarié en matière d'articulation des temps de vie.
- > Afficher une image plus accueillante pour les jeunes parents.
- > Limiter le nombre d'absences injustifiées.
- > Réduire les risques d'accident du travail dû au stress et/ou aux préoccupations des salarié.e.s sur leur lieu de travail.
- > Ne pas pénaliser la retraite des femmes employées dans l'entreprise compte tenu de la durée du congé maternité par rapport au congé paternité notamment.
- > Garder lessalarié.e.s investi.e.s.

Comment faire ?

- > Cette action s'adresse à tout type d'entreprise quelle que soit sa taille. Cependant, elle peut sembler difficile à mettre en place de par la charge administrative qu'elle suppose. Il est préférable d'échanger au sujet de cette mesure en amont avec les représentant.e.s du personnel, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.
- > Il est également utile de déterminer les modalités du maintien de salaire (total ou partiel), les conditions d'application de ce complément et de prêter attention aux différentes formes que ce dernier peut prendre (subrogation, complément...) dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

> CADRE LÉGAL

- > La convention collective nationale, au travers des articles présents dans les annexes ouvriers (art.9) employés (art.18), techniciens maîtrises (art.22), et cadres (art.22), précise les modalités et le cadre du maintien de salaire en cas de congé maternité.
- > Citons par ailleurs :
 - quelques articles du code du travail relatifs aux congés maternité et paternité : Articles L 1225-17 à L 1225-28
 - quelques articles du code de la sécurité sociale relatifs à l'indemnisation : Articles L 313-1 ; L 331-3 à L 331-9

- > Le maintien de salaire en congé maternité ou paternité a un coût pour l'entreprise. Par exemple, et de manière très simplifiée, pour une salariée en congé maternité rémunérée 2300€ brut/mois soit environ 1800€ net/mois, ses indemnités journalières s'élèveront à 55,73€ net/jour soit environ 1700€ net/mois. L'entreprise qui souhaite maintenir le salaire de son employée devra contribuer à hauteur d'environ 100€ net/mois pour garantir un salaire équivalent durant toute la durée du congé. Plus le salaire de l'employé.e est élevé, plus la part compensée ou maintenue par l'entreprise est importante.
- > De nombreux outils existent pour aider une entreprise qui souhaite s'intéresser à ce sujet et mieux comprendre comment fonctionne le maintien de salaire lors d'un congé maternité ou paternité. Ces informations sont compilées sur les sites de la caisse primaire d'assurance maladie (www.ameli.fr) et du service public (www.service-public.fr).

> POINTS DE VIGILANCE

- > Cette mesure s'accompagne d'une certaine complexité administrative. Il est utile de s'assurer d'avoir bien en main les outils et les informations liées à ce sujet avant de l'aborder en entreprise.
- > Sauf dans certains cas, l'accord du salarié.e est en général nécessaire pour mettre en place la subrogation. Cet accord se traduit concrètement par la signature du salarié.e sur le document « attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières destinée à la sécurité sociale » dans lequel l'employeur a indiqué la période demandée pour la subrogation.

