

Dernière mise à jour le 12 mai 2021

Le maintien conventionnel durant un congé de maternité et la part variable de la rémunération

Une salariée en congé de maternité, travaillant dans une entreprise soumise à la CCN Syntec, prévoyant le maintien intégral des rémunérations, ouvre droit au paiement de la part variable de sa rémunération, la CCN n'excluant pas cette dernière.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Principes généraux
- Congé de maternité : un droit mais pas une obligation
- Congé de maternité= travail effectif permettant l'acquisition de congés payés

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée en qualité de contrôleur de gestion, cadre position 2.2, coefficient 130, à compter du 25 octobre 2010. La convention collective applicable est la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec.

Le 3 juin 2013, les parties ont conclu une convention de rupture, avec effet au 31 août 2013.

Mais salariée a saisi la juridiction prud'homale, le 4 août 2014, de diverses demandes en paiement, notamment concernant le maintien de sa rémunération durant le congé de maternité, estimant que ce maintien devrait prendre en considération la part variable de sa rémunération.

La cour d'appel de Paris, par arrêt du 06 décembre 2018, déboute la salariée de sa demande, estimant que selon les dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise, le maintien de sa rémunération durant le congé de maternité était limité aux seuls appointements mensuels, la salariée ne pouvant prétendre au maintien de sa rémunération variable pendant son congé maternité.

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis, cassant et annulant l'arrêt de la cour d'appel, au motif que :

- Une salariée en congé de maternité, exerçant son activité au sein d'une entreprise soumise à la CCN Syntec qui prévoit le maintien intégral des rémunérations mensuelles durant cette suspension du contrat de travail ;
- Ouvre droit au paiement de la part variable de sa rémunération, l'article 44 de la convention Syntec n'excluant pas cette dernière

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu l'article 44 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils et l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

6. Selon le premier de ces textes, les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conservent le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.
7. Il en résulte que ce texte n'exclut pas la prise en compte de la partie variable de la rémunération des salariées lorsqu'elles en perçoivent une.
8. Pour débouter la salariée de sa demande au titre de la prime de l'année 2013, l'arrêt retient que le maintien de la rémunération étant limité aux seuls appointements mensuels, la salariée ne peut prétendre au maintien de sa rémunération variable pendant son congé maternité.
9. En statuant ainsi, en se fondant sur la seule partie fixe de la rémunération de la salariée, alors qu'elle avait constaté qu'il lui était également attribué une partie variable liée à l'atteinte d'objectifs annuels fixés dans le cadre d'un plan de performance individuelle et collectif, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande de prime au titre de l'année 2013, l'arrêt rendu le 6 décembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Cour de cassation du 25 novembre 2020, pourvoi n°19-12665

Le présent arrêt de la Cour de cassation évoquant le congé de maternité, nous en profitons pour rappeler quelques notions de base concernant cette suspension du contrat de travail.

Principes généraux

Le Code du travail donne la définition du congé de maternité qui représente une période de suspension du contrat de travail.

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).

Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

La durée légale du congé est prévue par le Code du travail, des conventions collectives ou des accords de branche peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Article L1225-17

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Congé de maternité : un droit mais pas une obligation

Le congé de maternité est un droit non une obligation, **MAIS** la salariée enceinte doit obligatoirement observer un arrêt de son activité pendant **8 semaines dont 6 semaines** se situent obligatoirement **après l'accouchement**.

Congé de maternité= travail effectif permettant l'acquisition de congés payés

La période correspondant au congé de maternité représente du travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Article L3141-5

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

D'autres informations, et elles sont nombreuses, sont à retrouver au sein de notre fiche pratique publiée sur notre site...

Lire aussi : [Quels sont les principes généraux du congé de maternité en 2025 ? Fiche pratique](#)

La présente fiche pratique vous présente de façon détaillée les principes généraux du congé de maternité, selon les dispositions en vigueur en 2025.