

ACCOMPAGNER LA MATERNITÉ ET LA PATERNITÉ



De quoi parle-t-on ?

En entreprise, il peut parfois être stressant pour une femme d'annoncer qu'elle est enceinte à son manager. Selon le Défenseur des droits, la grossesse est encore un des facteurs de discrimination ressentie par les salariées en France.

Dès le premier mois de grossesse, la salariée enceinte dispose de droits spécifiques destinés à la protéger :

- Protection anti-licenciement (Code du travail, article L. 1225-4)
- Autorisation d'absence pour se rendre aux sept examens médicaux obligatoires (article L1225-16 du Code du travail)
- Possibilité de demander un reclassement temporaire lorsque le poste de travail n'est pas compatible (poste de nuit, poste à risques, etc.)

La loi interdit de faire travailler une femme enceinte à l'extérieur après 22H ou quand la température est inférieure à 0°C.

Le partenaire dispose aussi d'autorisation pour s'absenter pour accompagner la future maman à trois des examens prénatals obligatoires (Article L.1225-16 du Code du travail). Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Au-delà de ses obligations de protéger et de ne pas discriminer les salariées enceintes, adopter une attitude bienveillante à l'égard des futurs parents permettra de lutter contre les inégalités femmes hommes dans votre entreprise.

Pourquoi agir ?

- Réduction de l'absentéisme, du stress et de la fatigue.
- Renforcement de l'égalité femmes/hommes, de l'attractivité, fidélisation des salarié.e.s.
- Amélioration de l'engagement des salarié.e.s.
- Préventions des risques de contentieux

> IDÉE D'ACTION N°1

Créer un climat de confiance pour favoriser les échanges entre manager et salarié.e.s

Cette action s'adresse à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, leur secteur d'activité et la profession exercée. Elle consiste à instaurer un climat de confiance entre le.la salarié.e et son manager.

Pour vous aider :

- Accueillir positivement l'annonce de la grossesse, féliciter et rassurer votre salariée.
- Communiquer régulièrement auprès de vos salarié.e.s sur les droits et dispositifs légaux ou conventionnels.
- Sensibiliser vos managers à la question.

> IDÉE D'ACTION N°2

Anticiper l'organisation et le poste de travail

Une salariée enceinte a la possibilité d'être affectée temporairement à un autre poste en cas de risques particuliers ou de travail de nuit.

Vous pouvez ainsi anticiper les éventuels besoins d'aménagement du poste en réalisant au préalable un inventaire des risques liés à la grossesse et les moyens d'y remédier.

De même, vous pouvez anticiper l'organisation à mettre en place pendant l'absence du.de la salariée et à son retour de congé (maternité et paternité).

> IDÉE D'ACTION N°3 - Accompagner les futurs parents

Sans être intrusif, vous pouvez participer à l'accompagnement des futurs parents. Dans cette période charnière pour le.la salarié.e votre appui est essentiel pour limiter la fatigue physique et nerveuse liée à la grossesse et à l'attente.

Il s'agit de :

- Favoriser la souplesse des horaires et l'organisation du travail
- Proposer du télétravail pour réduire la fatigue liée aux transports
- Réservez les places de parking à proximité des locaux pour les femmes enceintes.

De même, à l'arrivée du bébé, les jeunes parents doivent réorganiser leur vie quotidienne et effectuer un certain nombre de démarches (déclaration de naissance, mode de garde...). L'entreprise peut aider ses salarié.e.s à gérer au mieux cette période de transition.

Pour l'entreprise, c'est l'occasion de faire progresser l'égalité professionnelle.

SUIVRE LE CONGÉ MATERNITÉ ET LE CONGÉ PATERNITÉ



« Vécu d'un transporteur

« Afin de faciliter le retour dans l'entreprise de nos salariés jeunes parents, nous avons jugé nécessaire de mettre en place un entretien avec eux en amont de leur départ et un autre à leur retour. Pour le premier, il est question de préparer le départ, de tenir le salarié informé des modalités de son retour, de voir s'il devra former son remplaçant... L'entretien de retour en entreprise sert à informer le salarié des changements qui ont pu avoir lieu dans l'entreprise mais également à évaluer si la personne est prête à reprendre le travail à plein temps et au même poste qu'auparavant ou s'il faut chercher d'autres solutions. »

Mickaël Goalec, Directeur des Ressources Humaines ROUTIERS BRETONS. +300 salariés, Bretagne

De quoi parle-t-on ?

- Il s'agit d'une série d'entretiens effectués auprès des salarié.e.s bénéficiant d'un congé maternité ou paternité.
- Il consiste à réaliser un entretien individuel avant le départ en congé et au retour des salarié.e.s concerné.e.s.
- Ces entretiens individuels ne sont pas obligatoires, mais peuvent s'adosser aux entretiens professionnels au retour des congés maternité qui, eux, le sont.

L'entretien préalable permet également de tenir le ou la salarié.e informé.e de ses droits. Notamment concernant la réforme du congé de paternité qui prévoit l'allongement de la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant à 28 jours courant 2021.

Pourquoi agir ?

Le retour en entreprise peut parfois être délicat pour un.e salarié.e, notamment dans les changements d'organisation personnelle suite à une naissance ou aux évolutions de l'entreprise pendant l'absence. Il s'agit donc de :

- Faciliter le retour et maintenir les salarié.e.s en emploi dans l'entreprise.
- Tenir les salarié.e.s informé.e.s des évolutions de l'entreprise ou de son poste.
- Échanger sur les souhaits d'organisation ou d'aménagement du ou de la salarié.e.
- De limiter le nombre d'absences et le turnover.

Comment faire ?

- Cette action s'adresse à tout type d'entreprise, quels que soient la taille, le secteur d'activité et la profession exercée. Elle consiste à mettre en place une rencontre entre le.la salarié.e concerné.e et son.sa responsable hiérarchique, avant et après la prise du congé.
- Ce suivi est un élément central de la politique ressources humaines de l'entreprise Routiers Bretons, par exemple, où il assure une forme de proximité entre la direction et les salarié.e.s. Il permet d'aborder des sujets précis comme les modalités de départ et de retour, la formation de l'éventuel.le remplaçant.e... Pour l'entreprise bretonne, ce suivi ne s'adresse pas uniquement aux salarié.e.s bénéficiant d'un congé maternité ou paternité, mais également à toutes les personnes victimes d'un arrêt de longue durée.

- Durant l'entretien qui précède le départ de l'employé.e, il est recommandé d'aborder les questions qui concernent leurs droits, les modalités de remplacement de la personne bénéficiant du congé et d'impliquer ce.tte salarié.e dans le processus de formation de l'éventuel.le remplaçant.e. Les modalités du retour doivent également être abordées.
- L'intérêt d'un entretien de retour dans l'emploi, à la fin du congé, consiste à informer le.la salarié.e des évolutions de l'entreprise ou de son poste. Il peut également permettre à l'entreprise d'être informée des souhaits des salarié.e.s au sujet d'une reprise à temps partiel par exemple. Il constitue aussi pour les salarié.e.s un moment d'expression quant à leurs nouvelles contraintes privées afin de trouver une solution qui ne lèse ni le.la salarié.e ni l'entreprise. Cet entretien au retour peut tout à fait s'adosser à l'entretien professionnel obligatoire.

➤ CADRE LÉGAL

➤ *L'article L6315-1 du code du travail prévoit que l'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans, et tous les 6 ans. Il doit être fait un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié.*

➤ *Toutefois, l'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout.e salarié.e qui reprend son activité après une période d'interruption due à :*

- un congé de maternité,
- un congé parental d'éducation à temps plein,
- un congé d'adoption,
- un congé de proche aidant,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée, dans les entreprises d'au moins 300 salariés,
- un arrêt maladie au sens de l'article L 324-1 du code de sécurité sociale,
- une période d'activité à temps partiel après un congé maternité ou d'adoption,
- un mandat syndical.

➤ *Le congé de paternité évolue à partir du 1er juillet 2021. Il passe de 11 jours (et 3 jours de congé de naissance, soit 14 jours au total) calendaires à 28 jours (3 jours de congé de naissance et 25 jours de congé paternité). Sur ces 28 jours, les jeunes pères doivent obligatoirement prendre 7 jours immédiatement après la naissance (3 jours de congé de naissance suivis obligatoirement de 4 jours de congé paternité).*

La seconde période du congé paternité, de 21 jours (28 en cas de naissance multiple), pourra être prise soit dans la foulée des sept jours obligatoires, soit ultérieurement.

➤ POINTS DE VIGILANCE

➤ *Les congés maternité et paternité sont à distinguer du congé parental d'éducation et du congé de naissance, cependant ce type de suivi peut tout aussi bien s'y appliquer.*

➤ *Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption sont considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.*

➤ *Ces entretiens permettent également à l'entreprise de témoigner de son attention pour ses salarié.e.s. Il est donc utile que celle-ci respecte la vie privée des salarié.e.s en étant attentive et à l'écoute sans pour autant être intrusive.*



PROPOSER DES « CONGÉS ENFANT MALADE » SUPPLÉMENTAIRES



« Vécu d'un transporteur

« Dans notre entreprise, nous avons décidé de faire bénéficier l'ensemble des salariés du site de deux jours de « congés enfant malade » supplémentaires, ce qui porte ce congé à cinq jours par an. Ce dispositif est issu d'une demande de nos salariés et est inscrit dans notre accord égalité. Pouvoir compter sur ce type de dispositif lorsqu'un enfant d'un de nos collaborateurs tombe malade renforce l'accompagnement de l'établissement dans leur parentalité. »

Nadège Chatelan ; Directrice des ressources humaines, Stef Valence, 100 salariés Auvergne-Rhône-Alpes

De quoi parle-t-on ?

- Le dispositif « congés enfant malade » est une disposition présente dans le code du travail.
- Il s'agit, pour un.e salarié.e, d'un droit de s'absenter lors d'une ou plusieurs journées de travail pour prendre soin de son enfant malade ou accidentés de moins de 16 ans.
- De base, le « congé enfant malade » est de 3 jours par an. L'entreprise peut faire le choix d'étendre ce congé autant qu'elle le souhaite.
- En principe, les salarié.e.s n'ont droit à aucune rémunération durant ces jours d'absence ni par l'employeur, ni par la sécurité sociale. L'entreprise est libre de rémunérer ces congés.

Pourquoi agir ?

- Choisir de compléter le dispositif « congés enfant malade » prévu par le code du travail 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.

Comment faire ?

- > Cette action s'adresse à tout type d'entreprise quelle que soit sa taille.
- > Le cadre de mise en œuvre pour l'entreprise est libre (pratiques générales, engagement unilatéral de l'employeur, accord avec les représentant.e.s du personnel...). Dans le cas de cette entreprise, les congés supplémentaires « enfant malade » sont issus d'une demande des représentant.e.s du personnel. Les discussions ont été initiées en amont des négociations annuelles obligatoires. La mise en place de ces congés fût une des actions de leur son accord égalité.

> CADRE LÉGAL

- > Conformément au code du travail (article L. 1225-61), le.la salarié.e bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est, au maximum, de 3 jours par an. Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le.la salarié.e assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans. L'entreprise peut étendre ce congé autant qu'elle le souhaite.
- > Quand l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident grave demandant une présence soutenue et des soins contraignants, le.la salarié.e bénéficie d'un congé de présence parentale de 310 jours ouvrés maximum (Article L1225-62 du Code du travail). Le.la salarié.e peut bénéficier d'un congé de présence parental en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie. Durant ces jours le.la salarié.e ne perçoit aucune rémunération mais peut bénéficier d'aide (AJPP versée par la CAF).
- > Le don de RTT au bénéfice d'un.e collègue dont un enfant est gravement malade permet au salarié.e qui en bénéficie d'être rémunéré.e pendant son absence.
- > Le code du travail n'exige aucune condition d'ancienneté ni aucun délai de prévenance à respecter par les salarié.e.s. Il s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

- > Il convient de déterminer les modalités de ce congé en définissant, notamment, le nombre de jours de « congés enfant malade » alloués ou les éventuelles conditions de prise en charge si l'entreprise souhaite qu'ils soient rémunérés (1 jour à 100%, les suivants à 50% par exemple).
- > Une fois la mesure mise en place, il reste à l'entreprise la tâche de promouvoir et de communiquer sur cette mesure. Il est nécessaire d'en expliquer les modalités en diffusant l'information à travers l'organisation de réunions avec l'encadrement ou avec les salarié.e.s. Il peut également s'agir d'une note diffusée au sein de l'entreprise.

> POINTS DE VIGILANCE

- > Il est important pour l'entreprise de bien communiquer autour de cette mesure afin que l'ensemble des salarié.e.s soient conscients qu'il ne s'agit pas ici de jours de vacances supplémentaires mais bel et bien de congés dédiés aux « enfants malades ».
- > Dans le cadre de cette mesure, pour faire la demande d'absence, il est impératif d'adresser à l'entreprise le certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.



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.

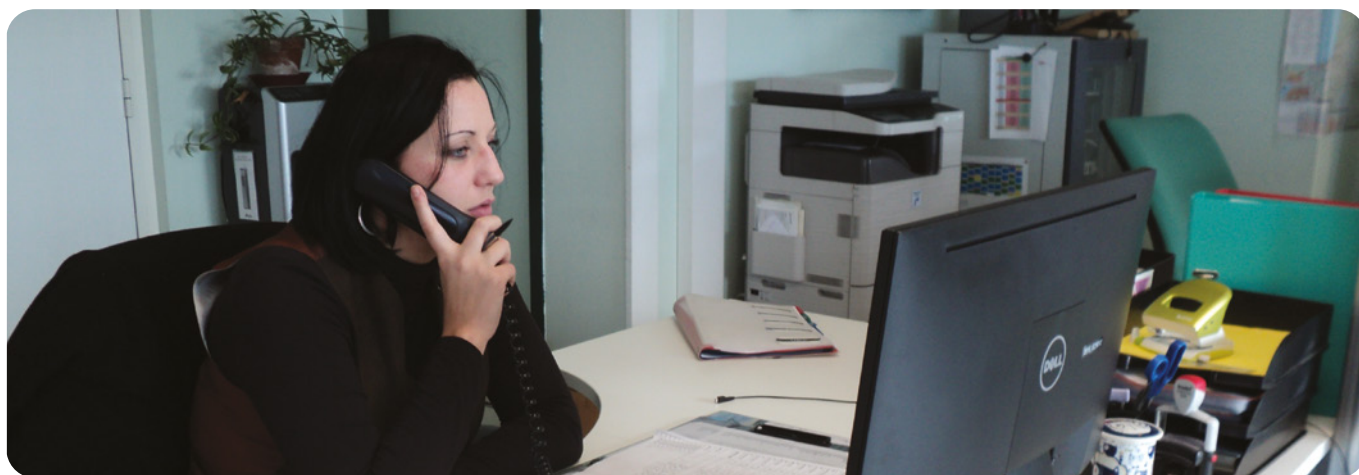
> CADRE LÉGAL

- > 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.



ACCOMPAGNER LES PARENTS DANS LA RECHERCHE D'UN MODE DE GARDE



« Vécu d'un transporteur

« Cela fait depuis 2010 que nous avons lancé notre crèche inter-entreprises « Hola kids ». C'est à l'initiative de notre dirigeant, M. Prudent, que ce projet a vu le jour. Il est issu d'une réflexion qui vise à accompagner nos salariés dans leur parentalité et dans le même temps à renforcer notre attractivité. Il y a peu de crèches sur notre territoire et les horaires atypiques de nos salariés ne leur facilitent pas la tâche pour trouver un mode de garde adéquat. Il ne s'agit pas d'une simple garderie. C'est une crèche trilingue (français, anglais, espagnol), de 45 places, ouverte de 6h45 à 19h30 au tarif minimum pratiqué. Les entreprises du territoire peuvent acheter des berceaux à l'année permettant à leurs salariés d'être prioritaires. »

Blandine Dutartre, Directrice des Ressources Humaines, Transports Prudent, +600 salariés, Bourgogne-Franche-Comté

« Bénéficier des services de la crèche est un énorme avantage pour nous. Comme elle est proche de l'entreprise, je n'ai pas de détour à faire pour déposer et récupérer ma fille et je ne perds pas de temps. S'il se passe quelque chose je suis à côté et c'est rassurant. On peut aussi passer voir son enfant le midi, même si personnellement je ne le fais pas. Et puis, il faut dire que financièrement on s'y retrouve vraiment vu la qualité des services proposés ».

Adeline, aide exploitante chez les Transports Prudent

De quoi parle-t-on ?

Pour une entreprise, accompagner ses salarié.e.s dans la recherche d'un mode de garde peut se faire de plusieurs façons :

- La création d'une crèche inter-entreprises.
- L'achat de berceaux dans une crèche inter-entreprises ou associative. Autrement dit, la location d'une place en crèche au nom de l'entreprise.
- La distribution aux salarié.e.s de Titres CESTU préfinancés (www.cestu.urssaf.fr/info/accueil.html) afin de financer un mode de garde d'enfant à domicile ou auprès d'une assistante maternelle.
- Ces trois mesures sont éligibles au crédit impôt famille.

Pourquoi agir ?

Choisir d'accompagner ses salarié.e.s à ce sujet permet de :

- Renforcer le lien qui existe entre l'entreprise et ses salarié.e.s en matière d'articulation des temps de vie.
- Afficher une image plus accueillante pour les jeunes parents.
- Limiter le nombre d'absences et le turnover.
- Distinguer l'entreprise de ses concurrentes en proposant un avantage rare dans le monde du transport.

Comment faire ?

> Pour réaliser ce type d'action d'ampleur, il est conseillé de procéder à un travail d'identification et de prévision des besoins en termes de modes de garde d'enfants. L'offre est-elle dense sur le territoire de l'entreprise ? Cela peut-il intéresser les salarié.e.s de l'entreprise ? Sous quelle forme (crèche, location de berceaux, CESU) ?

> Dans le cas des transports Prudent, la création de cette crèche inter-entreprises s'est faite sous l'impulsion et la volonté du dirigeant de proposer un service qui dynamiserait et renforcerait l'attractivité de son entreprise et du territoire sur lequel elle est implantée. Beaucoup de temps, d'énergie et d'argent sont nécessaires pour mener à terme un projet ambitieux comme celui-ci.

> Si une entreprise est intéressée par la création d'une crèche inter-entreprises, elle peut être soutenue étape après étape par différentes institutions. Pour plus d'informations, le site internet de la caisse d'allocations familiales (www.caf.fr) propose de télécharger le guide « Crèche & Entreprises, Quelles solutions pour mon entreprise ? »

> Les autres dispositifs d'accompagnement des salarié.e.s à la recherche de modes de garde sont plus accessibles. Dans le cadre d'un achat de berceaux, les dépenses effectuées à ce titre permettent de bénéficier d'un crédit d'impôt famille. Illustration faite avec la crèche « Hola Kids ». Le prix de réservation annuelle d'un berceau est de 13700€ sans aide publique. En tenant compte de l'économie d'impôt sociétés (28%) : 3836€ ainsi que le CIF (50%) : 6850€. Le cout net par berceau revient alors à 3014€.

> CADRE LÉGAL

Concernant le crédit impôt famille (CIF) :

> Les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 50 % des dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement d'établissements visés aux deux premiers alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique et assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans de leurs salariés.

> Elles peuvent également bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 25 % des dépenses engagées au titre de l'aide financière de l'entreprise mentionnée aux articles L. 7233-4 et L. 7233-5 du code du travail au titre de l'aide financière aux services à la personne.

> Le crédit impôt famille est plafonné à 500 000€ par an et par entreprise

> POINTS DE VIGILANCE

> La création d'une crèche inter-entreprises est un projet qui peut être extrêmement coûteux et difficile à mener si l'entreprise est isolée sur sa zone d'activité.

> Il s'agit donc d'être attentif au territoire dans lequel l'entreprise est implantée. Il est utile, voire nécessaire, de rencontrer les autres entreprises de ce même secteur afin de les inciter à participer au projet. L'entreprise peut éventuellement rejoindre un projet déjà existant.

