

# 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.