

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.

➤ 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.*

- 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.

➤ 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.*

