



Au secours, ma congé

pes, pour que cette bonne nouvelle ne soit pas à l'origine de tracas, aussi bien pour l'entreprise que pour votre collaboratrice.

Rassurez et impliquez votre collaboratrice

L'un des risques est que la future maman soit en état de stress à l'idée d'être mise sur la touche à son retour et qu'à l'issue du congé, elle se sente déconnectée ou revienne moins motivée. Pour prévenir ces risques, la préparation du congé maternité doit se faire dès que la salariée annonce sa grossesse. "Rassurer" et "impliquer" doivent être les maîtres mots. Vous pouvez, par exemple, demander à votre collaboratrice de vous aider dans le recrutement de sa remplaçante.

Ensuite, veillez à assurer la transmission des dossiers. C'est l'un des points-clés d'une bonne gestion d'un congé maternité, dont vous-même et votre salariée tirez profit. Ici, deux situations peuvent se présenter. Soit vous décidez de recruter une personne en contrat à durée déterminée (CDD) pour la remplacer, soit vous réorganisez le service et confiez les dossiers en cours à des collaborateurs en place. Mais

attention, quel que soit votre choix, prévoyez au moins une semaine de transition. Cette période est essentielle, car elle permet à la future maman de transmettre le relais dans de bonnes conditions, en "briefant" sa ou son remplaçant(e) sur les points importants de sa mission : quels sont les dossiers urgents ou compliqués à gérer, qui sont les contacts privilégiés, etc.. Il (ou elle) sera ainsi opérationnel plus rapidement. Si vous optez pour un recrutement en CDD, pensez, lors de l'élaboration du contrat, à ajouter une clause de disponibilité. Ainsi, si la mère décide de prolonger son congé maternité par un congé parental (voir l'encadré ci-contre), vous n'aurez pas besoin de renouveler le contrat de son remplaçant. À l'inverse, si vous avez choisi de réorganiser le service, il est judicieux de prévoir une prime pour les salariés qui verront leur charge de travail augmenter.

Faites le point le jour de son retour

Enfin, vient l'heure du retour de la collaboratrice de son congé maternité. Le jour "J", organisez un entretien avec elle. À cette occasion, faites-

**Votre assistante
ou bien l'une de
vos commerciales
va s'absenter
plusieurs mois dans
le cadre d'un congé
maternité. Vous
devez préparer avec
soin ce départ pour
ne pas désorganiser
le reste de l'équipe.
Et aussi anticiper
son retour pour ne
pas la démotiver.**

Par Julien van der Feer

L'une de vos commerciales ou votre assistante attend un heureux événement. Dans les deux cas, vous partagez évidemment leur bonheur. Mais très rapidement, en tant que manager, vous devez prendre les mesures nécessaires au remplacement de ces collaboratrices : recrutement d'un ou d'une remplaçant(e), transmission des dossiers délicats, gestion de son absence et préparation du retour de la salariée. Pour bien gérer ce départ en congé maternité, le manager que vous êtes va devoir être vigilant et procéder par éta-

collaboratrice part en maternité !

lui un résumé des faits marquants survenus durant son absence (arrivée ou départ de collaborateurs, lancement de nouveaux produits, etc.). Cette entrevue est aussi le moment pour faire le point avec elle sur ses envies. La personne en face de vous peut avoir "changé" avec l'arrivée de son bébé et afficher de nouvelles priorités dans sa vie : a-t-elle l'intention, par exemple, de demander un temps partiel pour s'occuper

de son enfant ? Essayez de jauger sa motivation et, surtout, jouez cartes sur table. Enfin, tout comme pour le départ en congé maternité, prévoyez une bonne semaine de transition lors du retour de la collaboratrice, le temps qu'elle reprenne en main ses dossiers. Par ailleurs, évitez de lui mettre une pression trop grande. Elle aura certainement besoin d'un peu de temps pour retrouver ses repères.

L'expert

Philippe Tramond,
p-dg du cabinet
Pilotis, spécialiste
des relations
interpersonnelles
en entreprise.



Le congé maternité, un statut très encadré

■ Dès qu'une salariée déclare sa grossesse à son employeur, elle bénéficie de la protection des femmes enceintes. Elle est protégée contre les sanctions, le licenciement ou la mutation pendant sa période de grossesse et pendant son congé maternité ou d'adoption.

■ La durée du congé maternité est de seize semaines dont, en principe, un congé de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé de dix semaines après. Depuis 2007, les femmes enceintes peuvent reporter trois semaines (maximum) de leur congé de maternité après l'accouchement. L'employeur n'a pas le droit de le refuser.

■ En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de deux semaines avant la date prévue de l'accouchement et de quatre semaines après celui-ci.

■ Dès le début du congé maternité de votre salariée, vous devez établir une attestation de salaire qui permet à l'assurance-maladie de déterminer si votre salariée a droit aux indemnités journalières pendant son congé maternité (elle doit justifier de dix mois d'immatriculation, en tant qu'assurée sociale, à la date présumée de son accouchement) et, si tel est le cas, d'en calculer le montant.

■ Lorsque votre salariée reprend son travail, vous devez en informer sa caisse d'assurance maladie.

■ Tout homme ou femme, parent naturel ou adoptif, peut, si il/elle a au moins un an d'ancienneté, demander un congé parental. L'employeur ne peut pas le refuser. La durée initiale est d'un an, mais le congé parental peut être prolongé deux fois, à condition de ne pas excéder le troisième anniversaire de l'enfant. Ce congé peut être total ou partiel (minimum de seize heures par semaine). Les deux parties doivent se mettre d'accord sur l'aménagement de l'emploi du temps. À défaut, c'est l'employeur qui choisit les horaires.

■ À l'issue du congé, la (ou le) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.