

# 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 mettre à jour le salarié au sujet 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 effectuée 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 ils peuvent s'adosser aux entretiens professionnels au retour des congés maternité qui, eux, le sont.

### 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 ?

1.

Cette action s'adresse à tout type d'entreprise, qu'importe 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.

2.

Ce suivi est un élément central de la politique ressources humaines de l'entreprise Routiers Bretons. 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.

3.

Durant l'entretien qui précède le départ de l'employé.e, il est recommandé d'aborder les questions qui concernent 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.

4.

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 LÉGISLATIF

> L'article L6315-1 du code du prévoit que l'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans.

> 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,
- un arrêt maladie au sens de l'article L 324-1 du code de sécurité sociale.
- un mandat syndical.

### > POINTS DE VIGILANCE

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

> 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.

