

# RESSOURCES HUMAINES

## Comment réagir face à une grossesse dans l'entreprise ?

**Management.** L'écart de salaire entre un homme et une femme est de 19 %. Une différence compensée par l'absence des femmes pour leur congé maternité, pensent certains. Alors comment aborder la grossesse dans votre entreprise pour que la situation ne vire pas à la crise ?

**T**out commence dès le recrutement. Une trentenaire à la recherche d'un emploi est souvent confrontée, dès l'entretien de recrutement, à l'angoisse du chef d'entreprise qui redoute un prochain congé maternité. Pour des raisons légales, la question est rarement posée de façon directe mais le chef d'entreprise recruteur est souvent tenté d'en savoir plus sur les projets d'enfants de ses candidates. Ne vous focalisez pas sur ce point. Si vous êtes en face de la candidate idéale, rien ne devrait vous freiner. Quelques mois d'absence sont vite rattrapés lorsqu'on a affaire à une personne compétente.

En tant que manager, supérieur hiérarchique, vous serez peut-être le dernier informé de la grossesse de l'une de vos collaboratrices. Ne vous formalisez pas. On peut vous l'annoncer de plusieurs façons sachant que vous recevrez à minima un courrier avec accusé de réception. Si une relation de confiance est instaurée dans l'entreprise, il est probable que la collaboratrice concernée vienne vous en parler avant ou juste après l'envoi de cette lettre d'annonce. Que vous soyez surpris ou non, tentez de jouer le jeu. Ce moment est très important pour elle, et le fait qu'elle décide de vous l'annoncer de vive voix montre qu'elle vous respecte. Ne lui sautez pas au cou pour autant et ne lui tapez pas sur l'épaule – le management paternaliste est révolu. Soyez professionnel. Félicitez-la et abordez déjà la suite, mais avec déli-



catresse : sa santé, la date prévue d'accouchement. Soyez prévenant sans être familier, vous restez son responsable hiérarchique. Dites-lui que vous vous tenez à sa disposition pour parler tout au long de sa grossesse.

### L'ACCOMPAGNEMENT AU LONG DE LA GROSSESSE

La confiance que vous aurez su instaurer dès l'annonce de la grossesse sera un plus pendant les mois qui vont suivre. En effet, sans lui mettre la pression, il est important que vous sachiez comment elle se sent, si elle va pouvoir travailler jusqu'à la date de son congé prénatal, si elle

peut continuer à assumer toutes ses missions. Prévenir vaut mieux que guérir. Par exemple, si de nombreux déplacements sont prévus, débrouillez-vous pour que quelqu'un les fasse à sa place. Plus vous préserverez la femme enceinte, plus elle sera motivée à continuer à travailler. En effet, une femme consciencieuse fera le maximum pour assurer ses missions, d'autant que la grossesse peut la faire culpabiliser. Néanmoins, la santé de son bébé sera sa priorité avant tout.

De l'annonce au congé prénatal, le temps peut passer très vite pour le patron qui a la tête dans le guidon. Anticipez le congé maternité. Pas dès

l'annonce – votre collaboratrice aurait l'impression que vous la rejetez et la poussez à partir. Non, laissez-lui le temps de se faire elle-même à sa nouvelle situation et deux à trois mois avant son départ, envisagez avec elle et son responsable d'équipe comment assurer son remplacement. Parmi les solutions qui s'offrent à vous, la répartition de ses missions sur les autres membres de l'équipe est certainement la moins coûteuse mais surtout la moins bonne. Elle donnera l'impression que le poste de la collaboratrice qui s'absente n'est pas forcément utile et surtout, les autres salariés lui en voudront plus ou moins consciem-

ment et pourraient se braquer contre vous. Le choix d'un remplacement interne par deux personnes à mi-temps peut être possible selon le moment de l'année et la charge de travail. Un remplacement par une personne en CDD est un choix judicieux car il vous permet de rebondir si la future maman fait par la suite le choix d'un congé parental. En outre, il vous permet de tester un futur collaborateur si vous avez la possibilité de recruter par la suite.

Dès son premier enfant, une femme peut faire le choix d'un congé parental, à temps plein ou à temps partiel. Tant qu'elle n'aura pas accouché, la future maman d'un premier enfant ne sera peut-être pas en mesure de savoir si elle va le prendre ou pas. En revanche, la future maman d'un deuxième ou troisième enfant aura sans doute un projet en tête. Encore une fois, c'est le dialogue qui vous permettra d'anticiper au mieux les différents scénarii. Recevez votre collaboratrice avant son départ et parlez avec elle. Si elle compte revenir, profitez-en pour faire un point sur ses missions et rassurez-la sur le fait que vous allez lui rendre son poste à l'identique ou que vous souhaitez en profiter pour faire évoluer son poste. Dans ce dernier cas, travaillez avec elle le périmètre de ses futures missions. Dans tous les cas, gardez à l'esprit que la confiance que vous saurez instaurer avec vos collaborateurs les fidélisera à votre entreprise.

AUDE LAURENT

## Le manager et le droit

■ Une salariée enceinte a des droits que l'employeur se doit de respecter sous peine de se voir sanctionné. L'article L1132-1 du Code du travail dispose qu'aucune salariée ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation

ou de renouvellement de contrat en raison de son état de grossesse. L'entreprise doit prendre en considération l'élément « grossesse » et peut affecter la salariée enceinte temporairement dans un autre emploi si son état de santé médicalement constaté l'exige. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation ne devra entraîner aucune diminution de rémunération.

Sauf cas particulier, la salariée a le droit de bénéficier d'une période de suspension de son contrat de travail, le « congé de maternité » qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement

peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'il sait qu'elle est en état de grossesse et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Cette règle reçoit cependant une exception. L'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Si l'employeur licencie la salariée sans faire état d'une faute grave de l'intéressée, non liée à

l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, le licenciement pourra être qualifié sans cause réelle et sérieuse par le Conseil de prud'hommes et l'employeur sera condamné à des dommages et intérêts. La Cour de cassation vient de rappeler que cette règle s'applique également en matière de licenciement économique (C. Cass. Chambre Sociale 21 mars 2008 n° 07-41179).

FABIEN KOVAC