

ASSURANCES ENTREPRISE – Dans les PME, le nombre restreint de collaborateurs va de pair avec un nombre peu élevé de futures mères. Lorsqu'une telle situation se présente, les concernés sont donc confrontés à une multitude de questions. A cet égard, votre assureur indemnités journalières peut vous accompagner.

La maternité en PME, c'est possible!

Journal des arts et métiers:

Monsieur Schlatter, vous êtes responsable Vente pour les assurances entreprise. En quoi la maternité vous concerne?

Stefan Schlatter: L'assurance indemnités journalières garantit le paiement du salaire pendant les absences au travail, ceci également pendant la grossesse. C'est pour-quoi, au Groupe Mutuel, nous avons réfléchi il y a plusieurs années déjà à la manière de soutenir efficacement les entreprises et les futures mères.

Pourquoi?

Cela fait plus de 15 ans que nous avons mis en œuvre notre programme CorporateCare pour les absences en cas de maladie et d'accident. Pour la grossesse, il nous manquait en partie l'expertise nécessaire. Ainsi, en 2014, nous avons complété notre équipe de case management avec deux sages-femmes expérimentées.

Madame Stadtmann, vous avez aidé des centaines de femmes à mettre au monde leur enfant. Que pouvez-vous apporter aux futures mères et aux employeurs depuis votre bureau?

Nicole Stadtmann: Je vous corrige d'emblée: je passe la majeure partie de mon temps auprès des futures mamans, chez elles ou à leur place de travail. Pour commencer, il est utile d'expliquer le cadre légal aussi bien aux employées qu'aux employeurs. La maternité n'est pas une maladie et, dans bien des cas,

une femme enceinte peut travailler jusqu'à peu de temps avant le terme de sa grossesse, à condition que l'on procède à certains aménagements. Les grossesses à risques et les complications sont évidemment exclues de ces dispositifs et exigent une prise en charge appropriée et un arrêt de l'activité.

Quels aménagements préconisez-vous?

Il convient par exemple de respecter les dispositions de protection des collaboratrices enceintes, les pauses, l'allègement du travail physique et les aménagements ergonomiques de la place de travail. Entre autres, une brochure du SECO donne plus d'informations à ce sujet.

Mais ces mesures ne mettent-elles pas les collaboratrices enceintes sous pression?

Peut-être, mais dans notre métier, c'est le bien-être des futures mères et de leur bébé qui compte. En concertation avec le médecin traitant et en fonction de l'état physique, nous recommandons de réduire progressivement le temps de travail. D'un autre côté, il est possible que le fait de prescrire une incapacité de travail mettant la future mère à l'écart de son environnement de travail soit une charge psychologique. Celle-ci développera parfois un sentiment de culpabilité à l'idée de laisser son travail à ses collègues. Dans tous les cas, la communication est essentielle.



Les professionnels du case management maternité du Groupe Mutuel en interview: Nicole Stadtmann, sage-femme et case manager, et Stefan Schlatter, responsable Vente pour les assurances entreprise.

Photo: dr

Les employeurs sont-ils coopératifs?

Très souvent, l'employeur est simplement soulagé de ne pas devoir organiser le remplacement de la collaboratrice de suite. Grâce à notre intervention, qui n'est possible qu'avec l'accord de la colla-

boratrice, nous améliorons considérablement la compréhension mutuelle et les connaissances requises. Cela permet de désamorcer en amont certains conflits potentiels. Toutes les parties y gagnent! **Stefan Schlatter:** Pour l'employeur comme pour les employés assurés,

cet engagement est financièrement rentable, puisque le montant global des indemnités journalières payées a une influence sur les futures primes.

Christian Feldhausen,
Groupe Mutuel