

Grossesse et travail, le cadre réglementaire

CHAQUE ANNÉE plus de 500 000 enfants naissent de mères ayant travaillé durant leur grossesse¹. Or, du fait de l'état physiologique de ces dernières, les conséquences de l'exposition à certains agents chimiques, biologiques ou physiques ne sont pas les mêmes que pour les autres salariés : ils peuvent avoir des effets délétères sur la future mère mais également sur le développement du fœtus et la santé du nouveau-né.

Les femmes enceintes, mais également celles qui allaitent, doivent faire l'objet d'une attention particulière au travail. C'est la raison pour laquelle des dispositions réglementaires spécifiques sont prévues en vue d'assurer la protection de leur sécurité et de leur état de santé, dans le cadre de leur travail. Il convient de noter que certaines dispositions du Code du travail sont pour leur part destinées à protéger l'emploi des salariées en état de grossesse et ont pour but, notamment, d'éviter une éventuelle rupture abusive de leur contrat de travail. Ces aspects ne seront pas abordés dans cet article, qui ne présente que les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail des femmes enceintes ou allaitant.

Prise en compte de la grossesse dans le cadre de l'évaluation des risques

Dans le cadre de sa démarche de prévention, l'employeur est tenu de procéder à l'évaluation des risques afin que tous les salariés, hommes et femmes, soient suffisamment informés des dangers liés à leur emploi². Cette information est particulièrement indispensable concernant les risques encourus pendant la grossesse dans la mesure où, réglementairement, la salariée n'est pas tenue de la déclarer à son employeur sauf si elle demande à bénéficier des dispositions légales protectrices³.

Au regard de l'évaluation des risques, l'employeur doit alors prendre les mesures de prévention nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de tous ses salariés, en veillant à ce qu'elles soient adaptées aux femmes enceintes et allaitant. Le médecin du travail peut, pour sa part, proposer à ces salariées, si leur état de santé le nécessite, une mutation ou la transformation de leur poste. L'employeur est alors tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite⁴. Ces mesures ne pourront toutefois être mises en œuvre que pour les femmes ayant déclaré leur grossesse. Il est donc primordial de sensibiliser les salariées à la nécessité de déclarer leur grossesse le plus précocement possible, en

leur précisant les mesures prévues par les textes pour les protéger.

Interdiction de travailler avant et après l'accouchement

Afin de préserver la santé des salariées enceintes, le Code du travail leur interdit de travailler pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement, étant précisé que la période postnatale comprend obligatoirement les six semaines qui suivent l'accouchement⁵. Cette période de repos obligatoire s'inscrit dans le cadre du congé maternité, mais ne doit pas pour autant être confondue avec lui, ce dernier variant en fonction du nombre d'enfants⁶. L'employeur qui ne respecterait pas ces dispositions serait passible de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y aurait de salariées concernées par l'infraction⁷.

Aménagement des conditions de travail

La protection des salariées en état de grossesse se décline sous plusieurs formes. À cet égard, le Code du travail prévoit notamment la possibilité de les changer temporairement d'affectation pour raisons médicales, en cas de travail de nuit ou bien en cas d'exposition à certains risques.

Changement temporaire d'affectation pour raisons médicales

Si son état de santé l'exige, la salariée enceinte peut demander à être affectée temporairement à un autre emploi. Ce changement d'affectation peut également relever de l'initiative de l'employeur, après avis du médecin du travail. Si elle en est d'accord, celle-ci peut également être affectée dans un autre établissement. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que son état de santé lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de salaire⁸. De la même façon, l'employeur ne peut suspendre sa rémunération, en attendant de lui trouver un emploi compatible avec son état⁹.

Anne Guillon, chargée d'études juridiques, et Jennifer Shettle, responsable du pôle Information juridique.

Changement temporaire d'affectation en cas de travail de nuit ou d'exposition à certains risques

La salariée dont la grossesse a été médicalement constatée ou ayant accouché, qui travaille de nuit, doit pouvoir être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse si elle en fait la demande ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est en effet incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée d'un mois à compter du congé postnatal¹⁰.

De même, si elle est exposée à des risques particuliers déterminés par l'article R. 1225-4 du Code du travail (expositions à des agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2, à du benzène, à du plomb, etc.), l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état de santé¹¹.

Dans ces deux cas et si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit alors informer par écrit la salariée ainsi que le médecin du travail des motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal¹². Dans ce cas, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée de l'allocation journalière de maternité et d'un complément de rémunération versé par l'employeur¹³. L'allocation journalière de maternité est versée sans prescription médicale d'arrêt de travail. La salariée doit toutefois en faire la demande auprès de sa CPAM en délivrant l'attestation de non-reclassement délivrée par l'employeur.

Le fait de méconnaître ces dispositions est puni

de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe¹⁴.

Aménagement des horaires prévu par la convention collective

Enfin, il convient de préciser qu'aucune disposition légale spécifique n'oblige l'employeur à aménager ou réduire les horaires des femmes enceintes. De telles mesures peuvent toutefois être prévues par la convention collective applicable. En tout état de cause, il conviendra d'adapter la charge de travail de la salariée enceinte par rapport à son temps de présence et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés aux possibilités de la salariée¹⁵.

Surveillance médicale renforcée

Dès lors qu'une salariée est enceinte et qu'elle en a informé son employeur, tout un dispositif de protection se met en œuvre et ce, dans l'unique dessein de protéger la santé de la future mère et de son enfant à naître. À ce titre, ces salariées bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, étant précisé que le médecin du travail est seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux. Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois¹⁶. Il peut à cet égard s'appuyer sur les recommandations de bonnes pratiques élaborées par la Haute Autorité de santé. Cette surveillance particulière permet au médecin du travail, parallèlement à son action de conseil auprès de l'employeur en termes d'évaluation et de prévention des risques, d'informer à nouveau la salariée sur la dangerosité des produits ou des situations auxquels elle est



© Gaël Kerbaol/INRS

exposée, ainsi que sur les mesures de protection existantes. En cas de besoin, le médecin peut égale-

ment proposer des aménagements de poste ou un changement temporaire d'affectation.

Organisation d'une visite de reprise et éventuellement de préreprise

Après son congé maternité et dans un délai maximal de 8 jours après la reprise de son travail, la salariée doit bénéficier d'une visite médicale de reprise. Cette visite doit permettre au médecin du travail d'apprécier l'aptitude de la salariée à reprendre son ancien poste et la nécessité ou non d'un aménagement ou d'une adaptation de ses conditions de travail du fait de son état de santé et d'un éventuel allaitement. Par ailleurs, afin de préparer le retour de la salariée dans son emploi et éventuellement d'envisager la réorientation professionnelle que son état de santé exige, le médecin traitant ou le médecin-conseil de la Sécurité sociale ont la possibilité de solliciter une visite de préreprise. Au cours de cet examen, le médecin du travail peut également recommander des aménagements et des adaptations du poste de travail¹⁷.

Droit au secret de la salariée enceinte et secret médical

Même s'il est évident que la salariée enceinte a intérêt à déclarer précocement sa grossesse à son employeur pour pouvoir bénéficier des dispositions légales destinées à la protéger, aucun délai ne lui est imparti pour informer son employeur de son état de grossesse¹⁸.

À cet égard, le médecin du travail, tenu au secret professionnel, ne transmet aucune information d'ordre médical à l'entreprise, sous quelque forme que ce soit. Il doit garder le silence sur l'état de grossesse de la salariée, jusqu'à ce que l'information soit officialisée. Il convient d'ailleurs de noter que la fiche médicale d'aptitude délivrée à l'issue des visites médicales ne peut comporter d'autres indications que celles concernant l'aptitude au poste. Par conséquent, le médecin du travail ne peut y faire figurer l'état de grossesse d'une salariée.

Enfin, le médecin du travail et le praticien choisi pour le suivi de grossesse peuvent communiquer entre eux, mais uniquement par l'intermédiaire de la salariée.

Travaux interdits ou réglementés

Le Code du travail interdit formellement d'employer des femmes enceintes ou allaitant à un certain nombre de travaux et de les admettre de manière habituelle dans les locaux qui y sont dédiés. Ces travaux concernent à la fois certains risques chimiques, biologiques et physiques.

Risques chimiques

Ainsi, il est notamment interdit d'affecter les femmes enceintes à des travaux les exposant à

Notes

1. 563 235 naissances issues de mères salariées ont été enregistrées en 2013 (source : Insee).
2. Art. L. 4121-1 du Code du travail.
3. Art. L. 1225-2 du Code du travail.
4. Art. L. 4624-1 du Code du travail.
5. Art. L. 1225-29 du Code du travail.
6. Art. L. 1225-17 du Code du travail.
7. Art. R. 1227-6 du Code du travail.
8. Art. L. 1225-7 du Code du travail.
9. Cass. Soc., 17 déc. 1997, n°94-44833.
10. Art. L. 1225-9 du Code du travail.
11. Art. L. 1225-12 du Code du travail.
12. Art. L. 1225-10 du Code du travail (pour le travail de nuit).
13. Art. L. 1225-14 du Code du travail.
14. Art. R. 1227-5 du Code du travail.
15. Art. L. 4121-1 à L. 4121-4 du Code du travail.
16. Art. R. 4624-18 à R. 4624-19 du Code du travail.
17. Art. R. 4624-20 à R. 4624-23 du Code du travail.
18. Art. L. 1225-2 du Code du travail.
19. Art. D. 4152-9 et 10 du Code du travail.
20. Art. D. 4152-3 du Code du travail.
21. Art. D. 4152-8 du Code du travail.
22. Art. D. 4152-29 du Code du travail.
23. Art. D. 4152-5 et D. 4152-7 du Code du travail.

divers agents chimiques. Sont notamment visés les agents chimiques classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B ou bien susceptibles d'avoir des effets nocifs sur ou *via* l'allaitement, le benzène, le mercure et de ses composés (travaux de secrétage dans l'industrie de la coupe de poils), certains dérivés des hydrocarbures aromatiques si les opérations ne sont pas réalisées en appareils clos en marche normale, ainsi que la préparation et le conditionnement des esters thiophosphoriques¹⁹.

Risques biologiques

Concernant les risques biologiques, le Code du travail dispose que, lorsque les résultats de l'évaluation des risques biologiques révèlent l'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, l'exposition des femmes enceintes est interdite, sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité. L'employeur prend alors, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette interdiction d'exposition²⁰.

Risques physiques

Enfin, il est également interdit d'employer une femme enceinte :

- à des travaux nécessitant l'utilisation d'engins de type marteau-piqueur mus à l'air comprimé. Cette disposition concerne également les femmes allaitant²¹ ;
- à un poste de travail exposant à une pression relative supérieure à 100 hectopascals²² ;
- à des travaux susceptibles d'exposer à des rayonnements ionisants au-delà de 1 mSv ainsi qu'à des travaux qui requièrent un classement en catégorie A. En ce qui concerne les femmes allaitant, celles-ci ne doivent tout simplement pas être maintenues à un poste de travail comportant un risque d'exposition interne à des rayonnements ionisants²³.

Enfin, des dispositions sont également prévues pour éviter la manutention de charges aux femmes en état de grossesse. L'usage du diable pour le transport de charges leur est notamment interdit.

En conclusion...

Pour que la grossesse mais également le retour au travail se passent au mieux et surtout sans risque, tant la salariée que l'employeur ont un rôle à jouer. En effet, la salariée, pour sa part, a tout intérêt à prendre contact avec le service de santé au travail le plus tôt possible, idéalement au stade du projet de grossesse, puis à déclarer sa grossesse le plus précocement possible afin que soient mises en place des mesures protectrices à son égard. L'employeur, de son côté, doit au titre de son obligation générale de sécurité et dans le cadre de l'évaluation des risques, prévoir des mesures de prévention spécifiques et adaptées aux femmes enceintes et accorder une place importante à leur information. ■