



GROSSESSE, FERTILITÉ ET TRAVAIL

Fiche à destination de l'employeur

POINTS DE REPÈRE

La grossesse et l'allaitement sont des périodes de la vie au cours de laquelle la mère et l'enfant sont particulièrement sensibles aux dangers environnementaux, y compris leur environnement professionnel : biologique, chimique, physique et psychosocial.

Les malformations congénitales représentent 2 à 4 % des naissances.
L'employeur a une responsabilité spécifique dans la mise en œuvre des moyens de prévention, en étroite collaboration avec son service de santé au travail.

CONDUITES À TENIR

L'activité de votre entreprise expose les salariés à certains risques : que dit la réglementation ?

- Article L.4121-1 : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Décret du 5 novembre 2001 :
 - › l'employeur doit évaluer les risques de l'entreprise et mettre en œuvre des moyens de prévention (document unique)
 - › l'employeur doit déterminer les risques qui peuvent être potentiellement dangereux pour la reproduction, conseillé par le médecin du travail.

La prévention de ces risques passe par :

- leur **suppression**, prioritairement
- si la suppression est impossible techniquement, alors organisez la **réduction** de l'exposition au niveau le plus bas, par :
 - › la mise en place de **protections collectives** (aspiration au poste, hotte, vaccinations, etc.) et **individuelles adéquates**
 - › une **information** et une **formation** de vos salarié(e)s sur les risques pouvant avoir un impact sur la fertilité et la grossesse

Une salariée déclare sa grossesse : quelles sont vos obligations ?

La salariée enceinte bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans les 3 mois suivant la prise effective du poste de travail. Si elle le souhaite, la salariée peut demander une visite médicale auprès de son médecin du travail.

A l'issue de cette visite, 3 situations sont possibles :

- le travail est compatible avec un état de grossesse. Le médecin du travail est alors juge de la fréquence des visites.
- un **changement de poste de travail s'impose** pendant la durée de la grossesse.

Il est interdit d'exposer une femme enceinte :

- › au virus de la rubéole ou au toxoplasme, sauf si la preuve existe que cette dernière est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité
- › à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A et en tout état de cause à des niveaux supérieurs à 1 mSv durant toute la grossesse
- › à des travaux ou dans des locaux affectés à la préparation et au conditionnement des esters thiophosphoriques
- › à des travaux ou dans des locaux affectés à l'emploi du mercure et de ses composés
- › aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poil
- › à des postes de travail exposant aux agents chimiques suivants :
 - › agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2
 - › benzène
 - › dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques : dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzoniques ; dinitrophénol ; aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues
 - › plomb métallique
 - › produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et les produits antiparasitaires classés cancérogènes et mutagènes
- › à l'usage du diable pour le transport de charges
- › aux travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mis à l'air comprimé
- › à des travaux en milieu hyperbare (si la pression relative maximale est supérieure à 1,2 bar)
- › au travail de nuit aux étalages extérieurs



EN SAVOIR PLUS :

www.ast67.org

Fiche conseil express AST67 :

» Femmes enceintes et en projet de grossesse

Demandez conseil à votre médecin du travail

CONDUITES À TENIR

Si le reclassement est impossible, le contrat de travail est suspendu.

Dans certains cas, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée de l'allocation journalière prévue à l'article L.333-1 du Code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur. La liste des risques concernés est fixée par l'article R.1225-4 du Code du travail.

- Un **aménagement de poste peut être demandé temporairement** pendant la grossesse, pour d'autres risques non prévus par la réglementation .

Exemples :

- › Travail de nuit : la salariée doit être affectée à un poste de jour, à sa demande ou sur avis du médecin du travail.
- › Risques chimiques (Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques et solvants), biologiques et autres risques : selon appréciation du médecin du travail.

DROIT DU TRAVAIL POUR LA SALARIÉE ENCEINTE

La salariée enceinte est une salariée protégée :

- elle ne peut pas être licenciée
- elle peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture
- elle peut être affectée temporairement à un autre poste sans baisse de rémunération
- elle bénéficie d'autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires (examens pré et post-nataux prévus par le Code de la santé publique)

RETOUR DE VOTRE SALARIÉE APRÈS SON CONGÉS MATERNITÉ : QUELLES OBLIGATIONS ?

→ La **visite de reprise est obligatoire**. Elle doit être organisée dans les 8 jours à compter de la reprise effective du travail.

→ **Respectez la réglementation** : interdiction d'affecter ou de maintenir une femme allaitant à un poste de travail comportant un risque d'exposition interne à des rayonnements ionisants ou aux risques chimiques cités ci-dessus.

→ **Mettez en place des pauses** : 2 fois 30 minutes pendant la durée de l'allaitement (maximum 1 an). Pour les entreprises de plus de 100 salariés : prévoir un local dédié à l'allaitement.

