

Quelques rappels réglementaires

1 À quel moment une salariée doit-elle informer son employeur de sa grossesse

Le Code du travail ne prévoit aucune obligation de déclarer sa grossesse, ni aucun délai pour l'annoncer à son employeur, même pour une candidature à un emploi. La seule obligation consiste à l'informer de son absence pour congé maternité.

2 Une salariée enceinte a-t-elle le droit de s'absenter de son travail pour des examens

Oui, l'article L 1225-16 du Code du Travail permet de bénéficier d'autorisations d'absence pour les 7 examens médicaux obligatoires. Le futur père a également le droit de s'absenter pour se rendre à 3 examens médicaux obligatoires. Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif.

3 Une salariée enceinte peut-elle bénéficier de réductions d'horaires

Oui, certaines conventions collectives le permettent.

Pour vous accompagner

Espace pour tampon du SIST



Complémentarités
en santé au travail
LANGUEDOC-ROUSSILLON

Femmes enceintes
et risques professionnels

Vous êtes employeur



Votre médecin du travail
vous conseille sur les risques
professionnels pour
la grossesse existant dans
votre entreprise et les moyens
de prévention utiles



Le guide de l'employeur

Adopter la bonne démarche

1 Que doit faire un employeur qui a connaissance de la grossesse d'une salariée ?

Il lui est conseillé d'adresser rapidement cette salariée à son médecin du travail pour vérifier qu'elle n'est exposée à aucun risque pour sa grossesse. Le Code du Travail prévoit une adaptation du suivi individuel de l'état de santé pour les salariées enceintes.

2 Quel est le rôle du médecin du travail dans la prise en charge d'une salariée enceinte ?

Il peut jouer un rôle de conseil et proposer des mutations ou aménagements de postes pour la durée de la grossesse.

3 Comment savoir si des risques pour une femme enceinte sont présents dans votre entreprise ?

Il ne faut pas attendre une déclaration de grossesse d'une salariée mais identifier systématiquement ces risques dans le DUER afin de définir les mesures de prévention et la conduite à tenir adaptée.

Votre service de Santé au Travail peut vous y aider.

Prendre en compte les risques professionnels

Existe-t-il des risques professionnels réglementés incompatibles avec la grossesse ?



Oui, ils ont été déterminés par voie réglementaire, ce sont les expositions aux facteurs suivants :

- agents avérés toxiques pour la reproduction cat 1 ou 2 selon la classification européenne pré existante, 1A ou 1B selon la classification CLP,
- benzène,
- certains dérivés des hydrocarbures aromatiques,
- mercure et composés,
- certains produits antiparasitaires,
- plomb métallique et ses composés,
- esters thiophosphoriques,
- rubéole ou toxoplasmose,
- travaux en milieu hyperbare (pression relative supérieure à 100 hectopascals),
- rayonnement ionisants (travaux classés en catégorie A),
- transport de charge à l'aide de diable,
- travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.

Existe-t-il d'autres risques professionnels pouvant être contre-indiqués ?



Oui, certaines expositions comme le travail de nuit, le port de charges, le travail debout peuvent être contre-indiqués, c'est l'avis du médecin du travail qui doit être sollicité par l'employeur ou la salariée elle-même.

Les obligations de l'employeur

Que doit faire l'employeur en cas de travaux à risques réglementés ?

(Articles L1225-12, 13 et 14 du Code du Travail)

Il en informe les salariées à l'embauche et les invite à consulter le médecin du travail. Il leur propose un aménagement de poste ou changement d'affectation en tenant compte des conclusions et indications du médecin du travail. Si un changement temporaire d'affectation est impossible, il doit préciser par écrit les motifs d'impossibilité à la salariée et au médecin du travail. Celui-ci l'adresse au médecin traitant de la salariée pour un arrêt de travail. Elle bénéficie d'une garantie de rémunération comprenant l'allocation journalière maternité de l'assurance maladie et d'un complément à la charge de l'employeur.

La demande doit être réalisée auprès de la CPAM, accompagnée de la notification de non reclassement.

Cas particulier du travail de nuit : article L1225-9 du Code du Travail : affectation sur demande de la salariée ou du médecin du travail à un poste de jour.

Que doit faire l'employeur en cas d'exposition à d'autres risques non réglementés ?

Si l'employeur estime que la demande de reclassement ou d'aménagement de poste formulée par le médecin du travail est impossible, il doit lui préciser par écrit cette impossibilité. La salariée est alors orientée par le médecin du travail vers son médecin traitant. Elle pourra bénéficier d'un arrêt maladie jusqu'à son congé maternité.