

TRAVAIL & MATERNITÉ



Salariées : quels sont vos droits ?

- ✓ La réglementation n'oblige pas les femmes à **déclarer leur grossesse à leur employeur** avant leur départ en congé maternité, cependant il leur est fortement recommandé de le faire **afin de bénéficier des dispositions destinées à les protéger**.
- ✓ Dans tous les cas, il est dans leur intérêt d'**informer précocement le médecin du travail** qui pourra les conseiller et les informer sur les mesures nécessaires à mettre en œuvre pour protéger leur santé et celle de leur enfant. Tenu au secret médical, le médecin ne donnera aucune information à l'employeur sur l'existence de la grossesse, tant que ce dernier n'en aura pas été informé par la salariée. Le médecin peut également être sollicité dans le cadre d'un projet de grossesse.
- ✓ **Si son état de santé l'exige**, la salariée enceinte ou allaitante pourra **être temporairement affectée à un autre poste**.
- ✓ La salariée bénéficie d'une **autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires** prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à des périodes de travail effectif.
- ✓ Bien qu'aucune disposition réglementaire ne prévoit spécifiquement la réduction du temps de travail journalier pour les salariées enceintes, celle-ci est incluse dans de nombreuses conventions collectives. A défaut, **un aménagement des horaires peut être effectué**, à l'initiative de l'employeur, de la salariée avec l'accord avec ce dernier, ou sur proposition du médecin du travail.
- ✓ La salariée bénéficie d'un **congé maternité** dont la durée dépend de sa situation familiale.
- ✓ **L'allaitement pendant les heures de travail** est autorisé pendant 1 an à partir de la naissance de l'enfant. Une réduction du temps de travail d'1 heure par jour (30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi) est prévue. Ces temps de pause ne sont pas rémunérés (sauf dispositions conventionnelles contraires), et cette durée est réduite à 20 minutes si l'employeur met à disposition un local dédié à l'allaitement (à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, respectant des normes strictes en matière de santé et sécurité).

Sources :

www.inrs.fr/demarche/femmes-enceintes.html

<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-femmes-enceintes.html>

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/la-protection-des-femmes-enceintes-et-les-risques-lies-a-la-grossesse>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16225> et F1769



ASTPB
Santé au travail



ASSOCIATION SANTÉ AU TRAVAIL DU PAYS BASQUE

7, chemin de la Marouette - Rés. TOKI LANA

64100 BAYONNE

Tél : 05 59 25 61 08 - Fax : 05 59 25 35 10

E-mail : contact@astpb.com

TRAVAIL & MATERNITÉ



En France, de nombreuses femmes exercent un emploi durant une partie de leur grossesse voire pendant la période d'allaitement de leur enfant. Il convient cependant de considérer que certaines expositions professionnelles peuvent nuire au bon déroulement de la grossesse et au développement de l'enfant.

Situations à risque pour la grossesse et l'allaitement :

Certaines situations de travail sont interdites ou aménagées par la réglementation :

- ✗ **Exposition à certains produits chimiques** tels que les agents chimiques classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B, le benzène, certains dérivés des hydrocarbures aromatiques, certains produits antiparasitaires, le plomb...
- ✗ **Risques biologiques** : virus de la rubéole et toxoplasmose si la salariée n'est pas immunisée
- ✗ **Rayonnements ionisants**
- ✗ **Champs électromagnétiques**
- ✗ **Vibrations** (ex : travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé)
- ✗ Travaux en **milieu hyperbare**
- ✗ Usage de diable pour le **transport de charges**
- ✗ **Bruit**
- ✗ **Travail de nuit** ...



Médecin du travail :

Quand et pourquoi le solliciter ?



Le médecin du travail peut être sollicité à tout moment de la grossesse, y compris lorsqu'elle n'en est qu'au stade de projet. Il a pour mission :

- ✓ **D'informer la salariée des risques professionnels** susceptibles d'avoir des conséquences néfastes sur la grossesse et l'allaitement.
- ✓ La **surveillance clinique** de la salariée lors de la visite médicale.
- ✓ Si la salariée a informé l'employeur de sa grossesse, et après échanges avec ce dernier, le médecin du travail **pourra proposer des mesures d'adaptation de son poste de travail** afin de réduire les risques et si son état de santé l'exige.

Employeurs :

Comment accompagner vos salariées ?



Dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit :

- ✓ **Informers les femmes en âge de procréer des risques susceptibles d'avoir des conséquences sur la grossesse et l'allaitement**, compte tenu du fait que la salariée n'est pas tenue de déclarer précocement sa grossesse à son employeur.
- ✓ **Informers ces mêmes salariées de leur droit de solliciter une visite médicale** auprès du médecin du travail afin d'assurer leur information et la préconisation de mesures de prévention adéquates.
- ✓ **Si le poste d'une salariée comporte des travaux interdits ou réglementés** dans le cadre d'une grossesse ou de l'allaitement, l'employeur doit **aménager son poste de travail**, en prenant en considération les conclusions écrites du médecin du travail. A défaut d'aménagement possible, la salariée doit être affectée à un autre poste compatible avec son état de santé. Si aucune de ces possibilités ne peut être retenue, le contrat de travail est alors suspendu et la salariée a droit, pendant toute la période de suspension, au maintien de sa rémunération.
NB : à l'issue du congé postnatal et dans le cadre de l'allaitement, la salariée peut bénéficier, dans les mêmes conditions, d'une suspension de contrat de travail pour une durée maximale d'un mois.
- ✓ **À l'issue du congé maternité et dans les 8 jours** qui suivent la date de reprise de la salariée, une **visite de reprise** doit être organisée par l'employeur auprès du médecin du travail, afin de vérifier si le poste que doit reprendre la salariée est compatible avec son état de santé.