

Femme enceinte et risques professionnels



Prévention des risques professionnels
À destination des employeurs

ADOPTER LA BONNE DÉMARCHE

► Que doit faire un employeur qui embauche une salariée exposée à un risque chimique, rayonnement ionisant ou infectieux ?

Il doit l'informer, qu'en cas de projet de grossesse, elle doit demander une visite occasionnelle (confidentielle) avec son médecin du travail 3 mois avant d'arrêter sa contraception. Le médecin adaptera son suivi médical en fonction de son état de santé et des risques auxquels elle est exposée.

► 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 poste pour la durée de la grossesse.

► 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 DUERP (Document Unique de l'Evaluation des Risques Professionnels) afin de définir les mesures de prévention et la conduite à tenir adaptée.

Les professionnels de votre service de prévention et de santé au travail peuvent vous y aider.



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 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 bénéficiera 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.



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)
- ⇒ Rayonnements ionisants (travaux classés en catégorie A)
- ⇒ Transport de charge à l'aide de diable
- ⇒ Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur à air comprimé

► Existe-t-il d'autres contre-indications ?

Oui, et le médecin du travail doit être sollicité par l'employeur ou la salariée elle-même pour les postes suivants :

- ⇒ Le travail de nuit
- ⇒ Le travail debout
- ⇒ Le port de charges

► 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.

QUELQUES RAPPELS RÉGLEMENTAIRES

► 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.

► 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.

► Une salariée enceinte peut-elle bénéficier de réduction d'horaires ?

Oui, car certaines conventions collectives le permettent.



EN SAVOIR PLUS

Pour toute question, contactez
votre Médecin du travail ou l'équipe
pluridisciplinaire de votre Service de
Prévention et de Santé au Travail

Groupement des Entreprises
pour la Santé au Travail



VOTRE PARTENAIRE
SANTÉ TRAVAIL

Tél. 04 92 51 34 23
www.gest05.org

Document élaboré par AIST 84
Membre de Présanse Paca-Corse

présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

Retrouvez-nous
sur les réseaux

