

Fiche de prévention

GROSSESSE ET TRAVAIL

Rappels réglementaires
à destination des employeurs



cist

ma santé au travail

Ensemble, réduisons les risques professionnels

Ce que dit la loi

Objectif : préserver la santé de la femme en âge de procréer, prévenir et veiller au bon déroulement de la grossesse et au développement de l'enfant (prévenir la santé de la mère et de l'enfant), protéger la femme allaitante.

Réglementation

Directive 92/25/CEE du 19 Octobre 1992

Code du travail chapitre V Maternité Section 1 :
Protection de la grossesse et de la maternité
(Articles R1225-1 à R1225-7).

Sources :

Ministère du travail : travail-emploi.gouv.fr

INRS Aide-mémoire juridique TJ 14 Grossesse,
Maternité et Travail mise à jour janvier 2018.



La protection pendant la maternité

Dès lors que l'employeur est mis au courant par la salariée, il met tout en oeuvre pour protéger la salariée (adaptation du poste, mutation sur un autre poste, orientation si besoin auprès du SSTI : visite à la demande de l'employeur), l'employeur doit veiller à la non-discrimination au sein de son entreprise.

La salarié ou son médecin traitant peuvent demander une mutation du poste pendant la grossesse, seule le médecin du travail détermine l'aptitude sur le nouveau poste.

Toute mutation n'entraîne pas de diminution de salaire (L1225-7 du Code du travail), il s'agit d'un changement provisoire, à la fin de la grossesse et à son retour au travail, dès que l'état de santé de la salariée lui permet, la salariée retrouve son emploi initial (L1225-8 du Code du travail).

Si l'aménagement du poste ou la mutation ne sont pas possible, le contrat de travail est suspendu, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération d'une part par la Sécurité Sociale qui verse une indemnité journalière et une indemnité complémentaire jusqu'au début du congé maternité reste à la charge de l'employeur. Si ces risques professionnels ont des répercussions sur l'allaitement, la salariée peut bénéficier dans les mêmes conditions d'une suspension de contrat de travail à l'issue du congé postnatal pendant une durée maximale d'un mois.



Numéro unique

0590 418 260
www.cist-gpe.com

ZAC de Moudong Sud
Rue Claude Emmanuel Blandin 97122 Baie-Mahault



Protection contre certains risques en cas de grossesse

L'employeur a l'obligation de reclasser la salariée enceinte lorsqu'elle est exposée à certains risques déterminés par décret (Article R1225-4 du code du travail). Il s'agit des expositions aux produits ou situations suivants :

- Agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ;
- Produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérogènes et mutagènes ;
- Benzène ;
- Plomb métallique et ses composés ;
- Virus de la rubéole ou toxoplasme ;
- Travaux en milieu hyperbare, dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals.

Focus Grossesse et Travail de nuit

Retrait de la femme enceinte d'un poste de travail de nuit.

Lorsque la salariée occupe un poste de travail de nuit, elle peut, à sa demande, ou si le médecin du travail juge le poste incompatible avec son état de grossesse, être affectée sur un poste de jour, jusqu'au début du congé prénatal.

En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur suspend provisoirement le contrat de travail. Le reclassement sur un poste de jour à l'issue du congé postnatal ne peut intervenir que si le médecin du travail juge l'état de santé de la salariée incompatible avec le travail de nuit.

Une mutation également sur un poste de jour peut être préconisé et maintenu jusqu'à un mois après la reprise.

La prévention en santé au travail

La salariée bénéficie d'un aménagement du temps de travail « autorisations d'absence » pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Suivi au Service de Santé au Travail

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, bénéficient d'une surveillance individuelle adaptée (SIA). Il est conseillé à tout employeur ayant connaissance d'une salariée en état de grossesse de le préciser lors des demandes de visites médicales. Une visite de reprise est obligatoire dans les 8 jours suivants la date de reprise. Celle-ci est demandée par l'employeur.

Les droits de la salariée et le congé de maternité

Le congé maternité oblige l'employeur à suspendre le contrat de travail (sinon sanctions).

Droit au congé maternité avant et après l'accouchement (8 semaines minimum Art L.1225-29 du code du travail), de durée variable en fonction de la situation familiale.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf situations particulières (travail de nuit, exposition à certains risques...).

Elle a également droit à un entretien avec son employeur en vue d'une orientation professionnelle.

Protection contre le licenciement

Pendant la grossesse, le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent, la salariée ne peut pas être licenciée sauf :

- Si elle commet une faute grave non liée à son état de grossesse ;
- Si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse (par exemple si le poste de la salariée est supprimé pour un motif économique).

Lorsque le licenciement est prononcé pour l'une de ces deux raisons, il ne peut prendre effet pendant le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent.



Numéro unique

0590 418 260

www.cist-gpe.com

ZAC de Moudong Sud
Rue Claude Emmanuel Blandin
97122 Baie-Mahault

Dans le cas où une salariée serait licenciée alors qu'elle n'avait pas informé son employeur de sa grossesse, le licenciement serait annulé si la femme enceinte faisait parvenir, dans un délai de quinze jours, un certificat médical justifiant de son état.