



FEMMES ENCEINTES ET ACTIVITES PROFESSIONNELLES

1- Aspects réglementaires de l'organisation de la prévention des risques professionnels pour la grossesse

Tout d'abord, la mise en place des mesures protectrices par rapport à la maternité ne peut se faire que si la salariée informe l'employeur de son état de grossesse et de la date prévue de l'accouchement (attestation médicale envoyée par lettre remise en main propre contre accusé de réception).

La salariée enceinte a le droit d'être informée par son employeur sur les risques professionnels pour la grossesse (ou leur absence). Il convient de préciser que même si le travail en soi n'est pas associé à l'exposition à des facteurs de risque ou à un niveau de stress inquiétant, un soutien social de la part des supérieurs hiérarchiques ou des collègues est toujours bienvenu.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pendant le temps de travail pour se rendre aux examens médicaux prénataux ou postnataux obligatoires prévus réglementairement (Code du Travail et Code de la Santé Publique). Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Par rapport au suivi en médecine du travail, l'employeur devrait prévenir le médecin du travail dès réception de l'attestation de grossesse, afin que celui-ci puisse assurer la surveillance médicale renforcée prévue par la législation.

Cette surveillance renforcée peut inclure une visite médicale supplémentaire en début de grossesse ou, à tout moment, en cas de difficultés. Le médecin du travail est habilité à faire à l'employeur des propositions d'aménagement ou de changement de poste.

La salariée enceinte peut demander à l'employeur un aménagement temporaire de son poste de travail, voire une affectation temporaire dans un autre emploi, si son état de santé médicalement constaté l'exige ; en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, le médecin du travail peut être appelé à décider sur la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation temporaire sur un autre poste ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement de poste ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste convenable par rapport à la grossesse, un arrêt maladie peut être envisagé en accord avec le médecin du travail, le médecin traitant et l'obstétricien. Dans ce cas, la femme enceinte est indemnisée seulement par la Sécurité Sociale (Employeur), elle ne perçoit pas l'intégralité de son salaire: ne s'agissant pas des risques professionnels déterminés par décret, l'employeur n'est pas tenu de verser le complément de salaire. La salariée percevra éventuellement un complément de la caisse de prévoyance (CNaPs), qui viendra s'ajouter aux indemnités journalières versées par la caisse de sécurité sociale (Employeur).

Selon l'article 97 du Code du Travail, la suspension de 14 semaines (6 semaines avant et 8 semaines postérieures) à la délivrance peut être prolongée de 3 semaines en cas de maladies dûment constatées et résultant de la grossesse ou des couches.

*Médecine du Travail
certifiée*





FEMMES ENCEINTES ET ACTIVITES PROFESSIONNELLES

2- Synthèse des recommandations sur l'activité professionnelle des femmes enceintes

	Charge et contenu du travail	Temps de travail	Déplacements professionnels	Voyages professionnels à l'étranger
1^{er} trimestre	Eviter l'affectation sur des missions associées à des demandes psychologiques élevées.	Ne pas dépasser le temps de travail à 40 heures/semaine	Pas de déplacements associés à des contraintes physiques (station debout prolongée, marche prolongée, déplacements fatigants)	Pas de voyage à l'étranger
2^{ème} trimestre	Adapter la charge de travail au temps de travail.		Pas de restrictions, si les contraintes physiques restent raisonnables	Voyage à l'étranger possible
3^{ème} trimestre	Prendre en compte les éventuels besoins individuels. Assurer un soutien social adéquat.	Ne pas dépasser le temps de travail à 35 heures/semaine	Pas de déplacements associés à des contraintes physiques (station debout prolongée, marche prolongée, déplacements fatigants)	Pas de voyage à l'étranger

	Charge et contenu du travail	Temps de travail	Déplacements professionnels
Retour après le congé maternité	Mettre en place une transition progressive Assurer un soutien social adéquat	Adapter la durée du travail pour permettre à la personne d'assurer ses obligations familiales Prendre les mesures nécessaires pour permettre l'allaitement pendant le temps de travail	Prendre en compte les obligations familiales lors des déplacements professionnels ou des voyages à l'étranger

Médecine du Travail
certifiée

