

La protection des femmes enceintes et les risques liés à la grossesse

publié le 06.01.09

[Santé au travail](#) [Travailler mieux](#) Ministère du travail

La salariée enceinte n'a pas l'obligation de révéler son état de grossesse, que ce soit à l'embauche, durant la période d'essai ou pendant l'exécution du contrat de travail. Elle a seulement l'obligation de prévenir l'employeur au moment de son départ en congé de maternité. Elle peut donc informer l'employeur au moment où elle le souhaite, par écrit ou verbalement. Il est recommandé à la salariée de signaler sa grossesse au médecin du travail qui est tenu au secret professionnel.

La protection pendant la maternité

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.

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.

Protection de sa santé

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (SMR).

Le médecin du travail a pour mission :

- d'informer la salariée ;
- la surveillance clinique de la salariée ;
- d'aider à l'adaptation du travail, en vue de limiter les facteurs de risques.

Retrait de la femme enceinte d'un poste à risques

Certains risques sont incompatibles avec l'état de grossesse. La salariée enceinte peut demander un changement provisoire d'emploi lorsqu'elle occupe un poste où elle est exposée à des substances toxiques pour la reproduction ou à des risques spécifiques tels le benzène ou le plomb.

L'employeur est tenu de proposer temporairement un autre emploi en fonction des conclusions du médecin du travail et de ses indications sur l'aptitude de la salariée à occuper l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Le changement temporaire d'affectation ne doit pas entraîner une diminution de la rémunération. L'affectation prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial.

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail ou de reclassement, le contrat de travail de la salariée est alors suspendu ; la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération constituée à la fois d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de l'employeur.

Si ces risques ont des répercussions sur l'état de santé de la salariée ou 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.

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.

Dans les deux cas précités, la salariée bénéficie, pendant la période de suspension du contrat de travail, d'une garantie de rémunération composée d'allocations journalières versée par son organisme d'assurance maladie et d'un complément d'indemnisation à la charge de l'employeur.

Les droits de la salariée et le congé de maternité

La salariée a droit à des 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.

La salariée a droit de bénéficier d'un congé de maternité dont la durée est aménagée en fonction de la situation familiale.

A 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 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.

Si le reclassement est impossible, le contrat de travail est suspendu. Dans ce cas, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée de l'allocation journalière prévue à l'article L.333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur (formalités).

La liste des risques concernés est fixée par l'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 cancérigènes 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 excède la pression ;
- Situations d'intervention définie IA, soit 1,2 bar.