



Grossesse, maternité et travail

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels, l'INRS est un organisme scientifique et technique qui travaille, au plan institutionnel, avec la CNAMTS, les Carsat, Cramif, CGSS et plus ponctuellement pour les services de l'État ainsi que pour tout autre organisme s'occupant de prévention des risques professionnels.

Il développe un ensemble de savoir-faire pluridisciplinaires qu'il met à la disposition de tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, médecin du travail, instances représentatives du personnel, salariés. Face à la complexité des problèmes, l'Institut dispose de compétences scientifiques, techniques et médicales couvrant une très grande variété de disciplines, toutes au service de la maîtrise des risques professionnels.

Ainsi, l'INRS élabore et diffuse des documents intéressant l'hygiène et la sécurité du travail : publications (périodiques ou non), affiches, audiovisuels, multimédias, site Internet... Les publications de l'INRS sont distribuées par les Carsat. Pour les obtenir, adressez-vous au service Prévention de la caisse régionale ou de la caisse générale de votre circonscription, dont l'adresse est mentionnée en fin de brochure.

L'INRS est une association sans but lucratif (loi 1901) constituée sous l'égide de la CNAMTS et soumise au contrôle financier de l'État. Géré par un conseil d'administration constitué à parité d'un collègue représentant les employeurs et d'un collègue représentant les salariés, il est présidé alternativement par un représentant de chacun des deux collèges. Son financement est assuré en quasi-totalité par la CNAMTS sur le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS)

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France et les caisses générales de sécurité sociale disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service Prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ils sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, instances représentatives du personnel, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation. Ils assurent la mise à disposition de tous les documents édités par l'INRS.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite.
Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle).
La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

Grossesse, maternité et travail

Aide-mémoire juridique

Synthèse établie par Jennifer Shettle

En France, une grande majorité de femmes exercent un emploi durant une partie de leur grossesse. Pour autant, l'environnement professionnel n'est pas dénué de risques et certaines expositions peuvent compromettre le bon déroulement de la grossesse et le développement de l'enfant. C'est pourquoi, très tôt, le travail des femmes enceintes a fait l'objet de mesures spécifiques. Reflets d'une époque, les premiers textes ont essentiellement répondu à des préoccupations morales ou natalistes. En effet, le législateur a tout d'abord prévu la possibilité d'interdire certains travaux aux femmes aux motifs qu'ils « *présentent des causes de danger, excèdent leur force ou constituent un danger pour leur moralité* » (ancien article L. 234-2 du Code du travail).

L'évolution des mentalités a toutefois conduit peu à peu à une évolution réglementaire. Aujourd'hui, aucun texte ne protège la « moralité » des femmes et certains textes, jugés discriminatoires, ont disparu (interdiction du travail de nuit, par exemple). La réglementation prend désormais en compte les spécificités des femmes tout en garantissant une stricte égalité de traitement avec les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

La réglementation prend en considération la constitution physique de la femme ainsi que la maternité. Il s'agit de protéger la santé de la future mère et de l'enfant à naître, des femmes allaitant, mais aussi celle des femmes en âge de procréer.

En ce sens, les risques vis-à-vis de la reproduction que présentent certains produits ou certaines activités ont conduit à interdire purement et simplement l'affectation des femmes à des travaux les y exposant. Dans tous les cas, la réglementation met l'accent sur la nécessité de procéder à une évaluation des risques afin d'assurer aux salariés, hommes et femmes, une information suffisante en ce qui concerne les risques liés à leur emploi et, parallèlement, mettre en place les mesures de prévention adéquates.

Les risques pour la fertilité et ceux encourus durant la grossesse et l'allaitement du jeune enfant doivent faire l'objet d'une information de la part de l'employeur et du médecin du travail, d'autant plus indispensable que la salariée n'est jamais tenue de déclarer sa grossesse à son employeur.

À cet égard, il convient de noter que les mesures réglementaires présentées dans ce document, à l'exception de celles qui assurent une protection générale de toutes les femmes, ne peuvent être mises en œuvre que si les futures mères ont déclaré leur grossesse.

La protection dont bénéficient les salariées en état de grossesse résulte de la directive 92/25/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitant au travail. Ce texte a ensuite été transposé au niveau national par un ensemble de textes destinés à protéger, d'une part, la santé de la femme enceinte ou ayant accouché ainsi que l'enfant à naître et, d'autre part, son emploi.

SOMMAIRE

1. DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES		ANNEXE 1 - Protection de l'emploi de la femme enceinte	
L'évaluation des risques : une étape indispensable	p. 4	Congé de maternité et reprise du travail	p. 11
Mise en place de dispositions spécifiques pour protéger l'état de santé des femmes enceintes	p. 4	Protection contre le licenciement	p. 11
Rôle des représentants du personnel	p. 4	ANNEXE 2 - Liste des textes	
		Code du travail	p. 14
		Code de la Sécurité sociale	p. 14
		Autres textes	p. 14
2. MESURES DE PRÉVENTION			
Aménagement des conditions de travail	p. 5		
Travaux interdits ou réglementés	p. 7		
3. SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ			
Rôle des services de santé au travail	p. 9		
Visite d'information et de prévention	p. 9		
Visite de reprise et de préreprise	p. 9		
Autorisation d'absence	p. 10		
Secret médical	p. 10		
Toxicovigilance	p. 10		

Les abréviations utilisées dans ce document sont les suivantes :
 L. = loi, D. = décret, Arr. = arrêté, Circ. = circulaire, Art. = article, al. = alinéa, s. = suivants,
 Cass. soc. = Chambre sociale de la Cour de cassation.

I. DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES

L'évaluation des risques : une étape indispensable

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-3 du Code du travail, l'employeur doit évaluer les risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs et transcrire les résultats dans un document unique (art. R. 4121-1 du Code du travail). L'inventaire des dangers potentiels pour la grossesse doit faire partie intégrante de cette démarche d'évaluation des risques en entreprise.

L'évaluation constitue une étape cruciale de la démarche de prévention, qui doit tenir compte de la situation particulière des femmes enceintes et des risques auxquels elles peuvent être exposées. Elle doit être envisagée dans le cadre d'une action globale d'amélioration des conditions de travail et doit permettre d'assurer l'information des salariés et conduire à prendre les mesures nécessaires pour les soustraire à certains risques.

Mise en place de dispositions spécifiques pour protéger l'état de santé des femmes enceintes

Dès lors qu'une salariée est enceinte et que l'employeur en est informé, tout un dispositif de protection est mis en œuvre, et ce dans l'unique dessein de permettre la protection de la future mère et de son enfant à naître.

Diverses mesures devront alors être prises pour prendre en compte l'état de grossesse. Il pourra s'agir, par exemple, de dispositions destinées à améliorer les postes de travail, ou encore de mutations de poste. Enfin, l'employeur devra veiller à la non-discrimination envers les femmes enceintes.

Rôle des représentants du personnel

À noter : Depuis le 1^{er} janvier 2018, les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, qui, jusqu'à ce jour, relevaient du périmètre des CHSCT, peuvent être prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise et de son effectif, soit par le Comité social et économique (CSE), soit par une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), soit par des représentants de proximité. La mise en place de ces nouvelles instances va se faire progressivement pour aboutir à une mise en place généralisée au 1^{er} janvier 2020. En effet, le CSE doit être mis en place au terme du mandat des instances actuel-

lement présentes dans l'entreprise, c'est-à-dire au moment de leur renouvellement, et au plus tard le 31 décembre 2019.

■ Rôle du CHSCT

Le CHSCT a pour mission de contribuer :

- à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à la disposition de ce dernier par une entreprise extérieure,

- à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Art. L. 4612-1 du Code du travail

Parmi ces missions, le CHSCT répond spécifiquement aux problèmes liés à la maternité, qui se posent ou non pendant la grossesse. À ce titre, il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

Art. L. 4612-2 du Code du travail et Circ. du 25 mars 1993

Enfin, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Art. L. 4612-13 du Code du travail

À noter : les trois articles du Code du travail relatifs au CHSCT précédemment cités ont été abrogés par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Ils restent toutefois applicables pendant la durée des mandats en cours jusqu'au 31 décembre 2019 et jusqu'à ce que soit mis en place un CSE.

■ En l'absence de CHSCT, rôle du CSE, de la CSSCT ou des représentants de proximité

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE reprend les missions actuelles des CHSCT. Il contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à la résolution des problèmes liés à la maternité.

Il convient de noter que ces missions peuvent, en outre, être déléguées par le CSE à la CSSCT.

Un accord d'entreprise peut, par ailleurs, prévoir d'attribuer de telles missions aux représentants de proximité.

Art. L. 2312-9, L. 2315-38 et L. 2313-7 du Code du travail

2. MESURES DE PRÉVENTION

Aménagement des conditions de travail

■ Interdiction de travailler avant et après l'accouchement

Le congé de maternité est un droit et non une obligation pour la salariée. Toutefois, si celle-ci n'est pas tenue de prendre la totalité de son congé de maternité, elle est néanmoins contrainte de s'arrêter de travailler pendant une durée minimale. Il est en effet interdit d'employer une femme pendant une période de huit semaines au total, dont nécessairement les six semaines qui suivent l'accouchement.

Art. L. 1225-29 du Code du travail

Le non-respect par l'employeur de la période obligatoire de suspension du contrat de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe, soit 1 500 €.

Art. R. 1227-6 du Code du travail

■ Changement temporaire d'affectation pour raison médicale

Si son état de santé médicalement constaté l'exige, la salariée enceinte peut demander à être temporairement affectée à un autre emploi. L'avis du médecin traitant est alors suffisant. La mutation peut également intervenir à l'initiative de l'employeur. Dans un tel cas, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail. Si la mutation entraîne l'affectation de la salariée dans un autre établissement, l'accord de l'intéressée est exigé. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, l'intervention du médecin du travail est nécessaire.

L'affectation temporaire à un autre emploi 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. Elle ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Art. L. 1225-7 du Code du travail

Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité, et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

Art. L. 1225-8 du Code du travail

■ Changement temporaire d'affectation en cas de travail de nuit

Mutation à un poste de jour

Introduites dans le Code du travail par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions protectrices spécifiques sont prévues pour la salariée enceinte travaillant de nuit. Ainsi, sur sa demande, ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état, la salariée enceinte ou ayant accouché qui travaille la nuit doit pouvoir être affectée à un poste de jour, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Art. L. 1225-9 à L. 1225-11 du Code du travail

La période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut toutefois être prolongée d'un mois, à compter du retour du congé postnatal, si le médecin du travail le juge nécessaire et qu'il constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Art. L. 1225-9 du Code du travail

Suspension du contrat de travail en cas d'impossibilité de reclassement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et, éventuellement, durant la période de suspension complémentaire qui suit la fin de ce congé.

Art. L. 1225-10 du Code du travail

Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale, et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

Art. L. 1225-10 du Code du travail

Informations particulières délivrées par le médecin du travail

Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires : horaire fixe ou horaire alterné. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

Art. R. 3122-14 du Code du travail

■ **Changement temporaire d'affectation en cas d'exposition à des risques particuliers**

L'employeur doit proposer un changement temporaire d'affectation aux salariées enceintes qui se trouvent exposées à leur poste de travail à certains risques incompatibles avec leur état de grossesse. S'il ne peut pas reclasser la salariée dans l'entreprise, le contrat de travail est suspendu.

Art. L. 1225-12 à L. 1225-15 du Code du travail

Pour bénéficier de telles mesures, la salariée doit occuper un poste l'exposant à l'un des risques suivants :

- Agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B au sens du règlement relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges (dit « règlement CLP ») ;
- 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 ; sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité ;
- Travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals.

Art. R. 1225-4 du Code du travail

La proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en œuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement du poste de travail de la salariée enceinte ou l'affectation de celle-ci à un autre poste de travail. Elle prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Ces mesures temporaires ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération.

Art. L. 1225-13 du Code du travail

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant une période n'excédant pas le mois qui suit le retour de congé postnatal.

Art. L. 1225-14 du Code du travail

Pendant cette période de suspension du contrat de travail due à l'impossibilité de reclassement, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la

Sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

Art. L. 1225-14 du Code du travail

■ **Mutation ou transformation du poste**

Propositions à l'initiative du médecin du travail

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec la salariée et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge ou à l'état de santé physique et mental de la salariée.

Il peut proposer l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi, pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

Art. L. 4624-3 et L. 4624-5 du Code du travail

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Art. L. 4624-6 du Code du travail

Saisine du Conseil de prud'hommes en cas de désaccord

Si la salariée ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, chacun peut saisir le conseil des prud'hommes en référé. Pour prendre sa décision, celui-ci pourra confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Il pourra, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers.

Art. L. 4624-7 et R. 4624-45 à R. 4624-45-2 du Code du travail

■ **Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes ou allaitant**

Aménagement des horaires des femmes enceintes

À l'exception des dispositions prévues par l'article L. 1225-16 du Code du travail autorisant les absences, sans retenue de salaire, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, aucune disposition particulière n'oblige l'employeur à aménager les horaires de travail des femmes enceintes. Ce type de disposition peut éventuellement être prévu par la convention collective applicable. En effet, de nombreuses conventions collectives accordent aux femmes enceintes une réduction d'horaire de travail pendant tout ou partie de la grossesse.

Aménagement des horaires des femmes allaitant

Les salariées allaitant leur enfant peuvent bénéficier à cet effet, pendant un an à compter de la naissance, d'une heure par jour durant les heures de travail. L'heure dont dispose la salariée pour allaiter son enfant est répartie en deux périodes de 30 minutes : l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur. À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

La période de 30 minutes est réduite à 20 minutes lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement. Ce temps n'est pas rémunéré, sauf si la convention collective en dispose autrement.

Art. L. 1225-30 et R. 1225-5 à R. 1225-7 du Code du travail

Les employeurs employant plus de 100 salariés peuvent être mis en demeure d'installer des locaux dédiés à l'allaitement dans l'établissement ou à proximité. Les règles d'aménagement du local dédié à l'allaitement sont fixées, dans le détail, par les articles R. 4152-13 à R. 4152-28 du Code du travail.

Travaux interdits ou réglementés

Le Code du travail interdit formellement d'employer les femmes enceintes ou allaitant à un certain nombre de travaux et de les admettre de manière habituelle dans les locaux qui y sont dédiés. Ces travaux concernent à la fois certains risques chimiques, biologiques et physiques.

■ **Risques chimiques**

Travaux interdits

Il est interdit d'employer les femmes enceintes ou allaitant et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à des travaux :

- de préparation et de conditionnement des esters thiophosphoriques ;
- d'emploi du mercure et de ses composés aux travaux de secrétage dans l'industrie de la coupe de poils.

Art. D. 4152-9 du Code du travail

De même, les femmes enceintes et les femmes allaitant ne doivent être ni maintenues, ni affectées à des postes de travail les exposant aux agents chimiques suivants :

- Agents chimiques qui satisfont aux critères de classification pour la toxicité pour la reproduction de catégorie 1A, 1B, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement définis à l'annexe I du

règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 (dit règlement CLP) ;

- Benzène ;
- Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques : dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques, dinitrophénol aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues. Toutefois, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas lorsque les opérations sont réalisées en appareils clos en marche normale.

Art. D. 4152-10 du Code du travail

Des dispositions doivent également être prises pour éviter aux salariées enceintes d'occuper un poste de travail les exposant à des 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, ainsi qu'au plomb métallique et ses composés.

Art. R. 1225-4 du Code du travail

Informations spécifiques

Une information spécifique doit être effectuée par l'employeur, en liaison avec le médecin du travail, concernant les risques potentiellement néfastes d'une exposition à certaines substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) sur la fertilité, sur l'embryon en particulier lors du début de la grossesse, sur le fœtus et pour l'enfant en cas d'allaitement. Cette information doit sensibiliser les femmes à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse. Les salariées doivent en outre être informées sur les possibilités de changement temporaire d'affectation et les travaux interdits (prévus respectivement aux articles L. 1225-7 et D. 4152-10 du Code du travail).

Art. R. 4412-89 du Code du travail

Mesures de prévention générales

Au-delà de ces strictes dispositions interdisant d'employer des femmes enceintes et allaitant à des postes de travail les exposant à certains agents chimiques, l'employeur doit prendre, à leur égard, de la même façon qu'à l'égard de tous les salariés, les mesures nécessaires de prévention contre les risques chimiques.

■ **Risques biologiques**

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques biologiques révèlent l'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, l'exposition des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdite, sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité. L'employeur prend, après avis du

médecin du travail, les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette interdiction d'exposition.

Art. D. 4152-3 du Code du travail

■ Risques liés à l'activité physique

Le ministère chargé du Travail souligne notamment le danger potentiel des efforts physiques intenses et répétés, de la station debout prolongée, du port de charges lourdes et de l'exposition aux trépidations. À cet égard, le Code du travail précise qu'un siège approprié doit être mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.

Art. R. 4225-5 du Code du travail

Par ailleurs, l'usage du diable pour le transport de charges est interdit à la femme enceinte.

Art. D. 4152-12 du Code du travail

Les femmes ne sont, en outre, pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise.

Art. R. 4541-9 du Code du travail

■ Risques liés aux rayonnements ionisants

Incitation à déclarer la grossesse

Afin que des dispositions protectrices soient mises en place au plus tôt, les salariées exposées à des rayonnements ionisants doivent être sensibilisées quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse. À cet égard, l'employeur doit porter à leur connaissance les mesures d'affectation temporaire prévues à l'article L. 1225-7 du Code du travail (affectation temporaire pour raison médicale) ainsi que les dispositions protectrices prévues aux articles D. 4152-4 et D. 4152-5 du Code du travail destinées, notamment, à leur éviter toute exposition à des doses supérieures à 1 mSv.

Formation et information sur les risques

Pour les femmes enceintes, la formation et l'information liées à l'exposition à des rayonnements ionisants tient compte des règles de prévention particulières qui leur sont applicables. La formation doit être régulièrement renouvelée.

Art. R. 4451-49 et R. 4451-50 du Code du travail

À noter : compte tenu des dispositions spécifiques prévues pour les femmes allaitant (voir ci-après), l'employeur doit également informer ces dernières des risques potentiels et des mesures de prévention à adopter (art. L. 4121-1 du Code du travail).

Les salariées sont notamment informées des effets potentiellement néfastes de l'exposition aux rayonnements sur l'embryon, en particulier au début de la grossesse et sur le fœtus.

Art. D. 4152-4 du Code du travail

Non-affectation à certains postes

Le Code du travail prévoit des dispositions protectrices interdisant aux femmes enceintes et allaitant d'effectuer certains travaux exposant à des rayonnements ionisants. Ainsi, les femmes enceintes ne peuvent pas être affectées à des travaux qui requièrent un classement en catégorie A (du Code du travail). Les femmes allaitant ne doivent pas être affectées ou maintenues à des postes de travail comportant un risque d'exposition interne.

En cas de grossesse, des dispositions sont prises pour que l'exposition de la femme enceinte, dans son emploi, soit telle que l'exposition de l'enfant à naître, pendant le temps qui s'écoule entre la déclaration de grossesse et le moment de l'accouchement, soit aussi faible que raisonnablement possible, et en tout état de cause en dessous de 1 mSv.

Art. D. 4152-5 à D. 4152-7 et R. 4451-45 du Code du travail

Cas particulier des activités à bord d'aéronefs en vol (rayonnements cosmiques)

Si les résultats de l'évaluation des doses susceptibles d'être reçues mettent en évidence des expositions individuelles susceptibles d'atteindre ou de dépasser une dose efficace de 1mSv par an, l'employeur prend les mesures générales ou administratives et techniques pour réduire l'exposition et, à ce titre, programme l'exécution des tâches pour diminuer les doses reçues lors des vols, notamment lorsqu'une grossesse est déclarée par un membre du personnel.

Art. R. 4451-141 du Code du travail

■ Autres risques physiques

Exposition à des champs électromagnétiques

Des dispositions spécifiques sont prévues par le Code du travail pour les femmes enceintes exposées à des champs électromagnétiques dans le cadre de leur emploi. Ainsi, l'exposition de ces dernières doit être maintenue à un niveau aussi faible qu'il est raisonnablement possible d'atteindre en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes, et en tout état de cause à un niveau inférieur aux valeurs limites d'exposition du public aux champs électromagnétiques.

Art. R. 4152-7-1 du Code du travail

Air comprimé. Travaux à l'aide d'engins de type marteau-piqueur

Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant aux travaux à l'aide d'engins de type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.

Art. D. 4152-8 du Code du travail

Travaux en milieu hyperbare

Il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes à des postes de travail les exposant à une pression relative maximale supérieure à 100 hectopascals.

Art. D. 4152-29 du Code du travail

3. SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Rôle des services de santé au travail

Les services de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de leur santé du fait de leur travail. Dans les services inter-entreprises, cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire (comprenant un ou des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels, des infirmiers et des assistants en santé au travail).

Les professionnels de santé (médecins, internes infirmiers et collaborateurs médecins) doivent notamment conseiller et informer les femmes enceintes et allaitant, mais également les femmes en âge de procréer sur les dispositions et mesures nécessaires à mettre en œuvre afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et améliorer leurs conditions de travail.

Cette information des travailleurs doit être entreprise dès l'embauche pour les postes de travail exposant à un risque et elle doit être rappelée ou réactualisée lors des visites ultérieures. Il conviendra, en particulier, d'insister sur le fait que certains risques, notamment toxicologiques, peuvent avoir des effets précocement, alors que d'autres, telle la charge de travail, ont un impact surtout en fin de grossesse.

La circulaire du 2 mai 1985 relative aux missions du médecin du travail rappelle toutefois les limites du rôle du médecin du travail à l'égard des salariées en état de grossesse. En effet, sa surveillance concerne la salariée et les risques éventuels auxquels celle-ci peut être exposée pendant sa grossesse du fait du travail, mais non l'état de grossesse lui-même et son déroulement, dont la surveillance revient à la personne choisie par la salariée pour la suivre pendant cette période et veiller à son issue favorable.

Le médecin du travail a également un rôle d'information à l'égard du CHSCT (ou du CSE, voir page 4). Afin de lui permettre d'assurer au mieux sa mission en matière de travail des femmes et de protection de la maternité, il importe que le médecin du travail

apporte au CHSCT (ou au CSE) les connaissances générales dont il dispose et les informations spécifiques sur les risques et les conditions de travail concernant la branche professionnelle, l'entreprise ou l'établissement concerné.

Circ. du 2 mai 1985 (BO min. Travail n° 85, 2 juill.)

Visite d'information et de prévention

La visite d'information et de prévention (VIP) est réalisée par un professionnel de santé, c'est-à-dire le médecin du travail ou bien, sous son autorité, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

Dans le cadre de son rôle de conseiller de l'employeur et des salariés sur les conditions de travail, ce professionnel de santé doit, lors de la VIP organisée pour les salariés au plus tard dans les 3 mois suivant leur embauche, informer les femmes en âge d'être enceinte sur les risques éventuels auxquels les expose leur poste de travail. Elles doivent, en outre, être sensibilisées sur les moyens de prévention qui doivent être mis en œuvre.

Art. R. 4624-10 et suivants du Code du travail.

En tout état de cause, si la VIP n'a pas été réalisée par le médecin du travail, toute femme enceinte, allaitant ou venant d'accoucher, doit, à l'issue de cette visite, être orientée sans délai vers le médecin du travail, ou à tout moment si elle le souhaite, afin que le médecin propose des adaptations du poste ou une affectation à d'autres postes, si cela est nécessaire.

Art. R. 4624-19 du Code du travail.

Visite de reprise et de préreprise

Après le congé de maternité ou une absence de plus de 30 jours, une visite de reprise doit être organisée au plus tard dans les 8 jours qui suivent la date de reprise de la salariée. Cette visite est notamment destinée à :

- vérifier si le poste de travail que doit reprendre la salariée est compatible avec son état de santé ;
- examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par la salariée ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement ;
- émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Art. R. 4624-31 et R. 4624-32 du Code du travail

La visite de reprise après le congé de maternité doit également permettre de rechercher une anomalie ou une pathologie néonatale qui pourrait être en rapport

avec le travail effectué pendant la grossesse. Bien que la fréquence de ces anomalies ou de ces pathologies soit peu élevée, il est important de les mettre en évidence, d'une part, pour améliorer la prévention et exercer une surveillance particulière des situations à risque, d'autre part, pour apporter une contribution à de futures actions d'étude et de recherche. À cette occasion, une action d'information et d'éducation pourra également être développée.

Circ. du 2 mai 1985

Par ailleurs, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise doit être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de Sécurité sociale ou du travailleur.

Art. R. 4624-29 et R. 4624-30 du Code du travail

Autorisation d'absence

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 une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Art. L. 1225-16 du Code du travail

Secret médical

Comme tout médecin, le médecin du travail est tenu au secret professionnel. Cela suppose qu'il ne transmette aucune information d'ordre médical à l'employeur sur l'existence d'un état de grossesse, aussi longtemps que l'employeur n'en a pas été avisé par la salariée elle-même. Ce secret persistera pour toutes les anomalies ou complications qui peuvent être liées à cet état.

Circ. du 2 mai 1985

Même s'il est évident que la salariée a intérêt à déclarer précocement sa grossesse à son employeur pour pouvoir bénéficier des dispositions légales destinées à la protéger, elle n'est en aucun cas tenue de le faire du point de vue réglementaire.

Art. L. 1225-2 du Code du travail

Enfin, le médecin du travail et la personne choisie pour le suivi de la grossesse peuvent communiquer entre eux, mais uniquement par l'intermédiaire de la salariée.

Toxicovigilance

Conformément aux dispositions des articles R. 1340-10 du Code de la santé publique, les professionnels de santé (médecins du travail, médecins traitants, gynécologues, obstétriciens, sages-femmes...) sont tenus de signaler à l'organisme chargé de la toxicovigilance⁽¹⁾ territorialement compétent tous les effets graves sur la santé possiblement imputables à une exposition à des substances naturelles ou de synthèse ou à leur mélange. Les effets sur la reproduction en font partie.

(1) Les organismes chargés de la toxicovigilance ainsi que leurs compétences territoriales sont désignés par un arrêté du 8 mars 2017. Il s'agit notamment des centres antipoison inscrits sur la liste nationale prévue à l'article L. 6141-4 du Code de la santé publique et de tout autre établissement de santé proposé par l'Agence nationale de santé publique.

ANNEXE I

Protection de l'emploi de la femme enceinte

CONGÉ DE MATERNITÉ ET REPRISE DU TRAVAIL

Durée du congé de maternité

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, la salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité composé au minimum :

- d'une période prénatale qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- et d'une période postnatale qui se termine dix semaines après la date de l'accouchement.

À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du médecin qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Art. L. 1225-17 du Code du travail

Il convient de noter que le congé de maternité n'est pas obligatoire, il ne s'agit que d'une simple possibilité offerte à la future mère sous réserve des dispositions de l'article L. 1225-29 du Code du travail interdisant à l'employeur d'employer la salariée enceinte pendant une durée totale de huit semaines, dont six après l'accouchement. Par conséquent, rien n'interdit à la salariée de travailler pendant son congé maternité sous réserve de respecter cette période d'interruption obligatoire de huit semaines.

Prolongement du congé de maternité

Le congé de maternité peut être prolongé dans certains cas : à partir de 3 enfants, naissances multiples, grossesse pathologique attestée par un certificat médical, accouchement prématuré, hospitalisation de l'enfant.

Art. L. 1225-18 à 23 du Code du travail

Grossesse pathologique liée à l'exposition au diéthylstilbestrol (DES)

Par ailleurs, s'il est reconnu médicalement par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie médicale ou gynécologie-obstétrique que la grossesse pathologique est liée à l'exposition au diéthylstilbestrol (DES) in utero pendant la période s'étendant de 1948 à 1981, la salariée bénéficie d'un congé de maternité à compter du premier jour de son arrêt de travail.

D. 2006-773 du 30 juin 2006 et Circ. DGS du 23 août 2006

Retour dans l'emploi

Lorsqu'à l'issue du congé de maternité et de la visite de reprise, la salariée est déclarée apte, celle-ci reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Art. L. 1225-25 du Code du travail

Entretien professionnel

La salariée qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité a droit à un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Art. L. 1225-27 et L. 6315-1, I du Code du travail

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Des dispositions sont prévues par le Code du travail pour protéger les femmes enceintes contre un licenciement qui ne serait motivé que par la grossesse.

Impossibilité de rompre le contrat de travail d'une femme enceinte

Il est interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté :

- pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité (qu'elle use ou non de ce droit) ;

► Durée légale du congé de maternité

Nombre d'enfants	Avant l'accouchement	Après l'accouchement	Total
1 ^{er} ou 2 ^e enfant	6 semaines *	10 semaines	16 semaines
3 ^e enfant ou plus	8 semaines *	18 semaines	26 semaines
Si jumeaux	12 semaines *	22 semaines	34 semaines
Si triplés	24 semaines *	22 semaines	46 semaines
Congé pathologique	+ 2 semaines	+ 4 semaines	

* Le congé prénatal peut être réduit d'une durée allant jusqu'à 3 semaines ; le congé postnatal est alors prolongé d'autant.

- au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ;
- pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Art. L. 1225-4 du Code du travail

À noter : la période de protection relative contre le licenciement était de quatre semaines avant la loi Travail du 8 août 2016 (L. n° 2016-1088). Les exemples de jurisprudences antérieurs à cette loi cités ci-après font donc référence à cette période de quatre semaines et non pas à celle de dix semaines. Les solutions énoncées par la Cour de cassation restent toutefois toujours applicables sur le fond.

Ainsi, pour la Cour de cassation, dans l'hypothèse où la salariée prend des congés payés à la suite de son congé de maternité, la période de protection suivant le congé de maternité [qui était donc de quatre semaines] est suspendue. Son point de départ est reporté à la date de la reprise effective du travail par la salariée.

Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 13-12321

En cas d'arrêt de travail pour maladie, la situation est différente. En effet, la jurisprudence considère que si, dans la continuité de son congé de maternité, la salariée est en arrêt maladie, la protection [qui était de quatre semaines] court pendant cette période d'arrêt sans possibilité de report à la date de reprise effective du travail.

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-15.979

La loi Travail a également introduit une nouvelle période de protection des parents contre la rupture de leur contrat de travail suite à la naissance de leur enfant et, en particulier, une protection contre le licenciement pour le père de l'enfant, laquelle n'existait pas avant.

Ainsi, en principe, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié « père » pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant, à l'exception d'une faute grave commise par ce dernier, ou bien de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Art. L. 1225-4-1 du Code du travail

Exceptions à l'interdiction de rompre le contrat de travail d'une femme enceinte

Période d'essai

Les dispositions protectrices du Code du travail ne s'appliquent pas pendant la période d'essai. En effet, l'interdiction faite à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ne s'applique pas en période d'essai.

Cass. soc., 21 déc. 2006, n° 05-44806

Toutefois, même si la femme enceinte n'est pas protégée pendant cette période, un licenciement qui ne serait fondé que sur son état de grossesse, serait en tout état de cause contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 qui interdit les discriminations, en particulier en raison de la grossesse.

Cas des contrats à durée déterminée (CDD)

Il convient, par ailleurs, de noter que l'interdiction de rompre le contrat de travail ne fait pas obstacle à l'arrivée à échéance d'un CDD.

Art. L. 1225-6 du Code du travail

Possibilité de rompre le contrat de travail pour faute grave

L'employeur peut rompre le contrat de travail de la salariée s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail liées notamment au congé de maternité.

Art. L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du Code du travail

Outre l'interdiction de notifier un licenciement, l'employeur a également l'interdiction d'effectuer des démarches pendant le congé maternité visant à préparer le licenciement de la parturiente (et ce, même si le licenciement n'est prononcé qu'après le congé). Ainsi, l'employeur ne peut pas envoyer de convocation à un entretien préalable au licenciement ou procéder à cet entretien au cours du congé de maternité.

Cass. soc., 15 sept. 2010, n° 08-43299

Effets d'un licenciement prononcé à l'encontre d'une salariée enceinte

Dès lors que la salariée a justifié de son état de grossesse, le licenciement doit être annulé (sauf si celui-ci résulte d'une faute grave et d'une impossibilité de maintenir le contrat tel que précédemment précisé).

En outre, si l'employeur licencie une salariée sans avoir connaissance de sa grossesse, le licenciement est annulé dès lors que la salariée lui envoie, dans un délai de 15 jours à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, un certificat médical justifiant du fait qu'elle est enceinte.

Art. L. 1225-5 et L. 1225-2 du Code du travail

La salariée qui ne demande pas sa réintégration a droit, d'une part, au salaire correspondant à la période de nullité et, d'autre part, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement.

Art. L. 1225-71 du Code du travail

L'employeur qui contrevient aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du Code du travail relatives à la protection de la grossesse et de la maternité est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe (1 500 € pour les personnes physiques et 7 500 € pour les personnes morales). L'amende est majorée en cas de récidive.

Art. R. 1227-5 du Code du travail

ANNEXE II

Liste des textes

CODE DU TRAVAIL

- Art. L. 4121-1 et s. : principes généraux de prévention, évaluation des risques.
- Art. L. 1225-1 et s. ; R. 1225-1 et s. : protection de l'emploi de la femme enceinte pendant la grossesse et la maternité.
- Art. L. 1225-9 à 1225-11 : travail de nuit.
- Art. L. 1225-12 à 15 : expositions à des risques particuliers.
- Art. L. 1225-16 à 28 : autorisations d'absence et congé de maternité.
- Art. L. 1225-29 : interdiction d'emploi prénatal et postnatal.
- Art. L. 1225-30 à 33 : dispositions particulières à l'allaitement.
- Art. L. 4152-1 et 2 ; R. 4152-2 et s. : protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.
- Art. L. 2312-9 et s. : attributions du comité social et économique (CSE) en matière de santé et de sécurité au travail.
- Art. L. 4612-1 et s. : missions du CHSCT (dispositions abrogées au 1^{er} janvier 2018 qui restent applicables aux mandats en cours jusqu'au 31 décembre 2019).
- Art. D 4152-3 : travaux exposant à des agents biologiques.
- Art. D. 4152-4 à 7 : travaux exposant aux rayonnements ionisants.
- Art. R. 4451-141 : femmes enceintes et rayonnements cosmiques, travaux à bord d'aéronefs en vol.
- Art. D. 4152-8 : utilisation d'équipements de travail.
- Art. D 4152-9 à 11 : travaux exposant aux agents chimiques dangereux.
- Art. D. 4152-12 : interdiction de certains modes de manutention de charges.
- Art. R. 4152-13 à 28 : local dédié à l'allaitement.
- Art. D. 4152-29 : interventions et travaux en milieu hyperbare.
- Art. R.4624-10 et s. : suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.
- Art. L. 4624-1 : actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail (mutations ou transformations de postes).

CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Art. L. 313-1 et R. 313-1 et s. : droit aux prestations maternité.

AUTRES TEXTES

- Circulaire du 2 mai 1985 relative aux missions du médecin du travail à l'égard des salariées en état de grossesse (non parue au *JO*).
- Décret n° 2006-773 du 30 juin 2006 et circulaire DGS DGS/2B/DSS/2A n° 2006-378 du 23 août 2006 relative à la mise en œuvre du décret n° 2006-773 du 30 juin 2006 portant application de l'article 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la Sécurité sociale pour 2005 : indemnisation de la salariée en arrêt de travail pour grossesse pathologique liée à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES).

Pour obtenir en prêt les audiovisuels et multimédias et pour commander les brochures et les affiches de l'INRS, adressez-vous au service Prévention de votre Carsat, Cram ou CGSS.

Services Prévention des Carsat et Cram

Carsat ALSACE-MOSELLE

(67 Bas-Rhin)
14 rue Adolphe-Seyboth
CS 10392
67010 Strasbourg cedex
tél. 03 88 14 33 00
fax 03 88 23 54 13
prevention.documentation@carsat-am.fr
www.carsat-alsacemoselle.fr

(57 Moselle)
3 place du Roi-George
BP 31062
57036 Metz cedex 1
tél. 03 87 66 86 22
fax 03 87 55 98 65
www.carsat-alsacemoselle.fr

(68 Haut-Rhin)
11 avenue De-Lattre-de-Tassigny
BP 70488
68018 Colmar cedex
tél. 03 69 45 10 12
www.carsat-alsacemoselle.fr

Carsat AQUITAINE

(24 Dordogne, 33 Gironde,
40 Landes, 47 Lot-et-Garonne,
64 Pyrénées-Atlantiques)
80 avenue de la Jallère
33053 Bordeaux cedex
tél. 05 56 11 64 36
fax 05 57 57 70 04
documentation.prevention@carsat-aquitaine.fr
www.carsat.aquitaine.fr

Carsat AUVERGNE

(03 Allier, 15 Cantal,
43 Haute-Loire,
63 Puy-de-Dôme)
Espace Entreprises
Clermont République
63036 Clermont-Ferrand cedex 9
tél. 04 73 42 70 19
offredoc@carsat-auvergne.fr
www.carsat-auvergne.fr

Carsat BOURGOGNE - FRANCHE-COMTE

(21 Côte-d'Or, 25 Doubs,
39 Jura, 58 Nièvre,
70 Haute-Saône,
71 Saône-et-Loire, 89 Yonne,
90 Territoire de Belfort)
46, rue Elsa Triolet
21044 Dijon cedex
tél. 03 80 33 13 92
fax 03 80 33 19 62
documentation.prevention@carsat-bfc.fr
www.carsat-bfc.fr

Carsat BRETAGNE

(22 Côtes-d'Armor, 29 Finistère,
35 Ille-et-Vilaine, 56 Morbihan)
236 rue de Châteaugiron
35030 Rennes cedex
tél. 02 99 26 74 63
fax 02 99 26 70 48
drpcdi@carsat-bretagne.fr
www.carsat-bretagne.fr

Carsat CENTRE-VAL DE LOIRE

(18 Cher, 28 Eure-et-Loir, 36 Indre,
37 Indre-et-Loire, 41 Loir-et-Cher, 45 Loiret)
36 rue Xaintraillies
45033 Orléans cedex 1
tél. 02 38 81 50 00
fax 02 38 79 70 29
prev@carsat-centre.fr
www.carsat-centre.fr

Carsat CENTRE-OUEST

(16 Charente, 17 Charente-Maritime,
19 Corrèze, 23 Creuse, 79 Deux-Sèvres,
86 Vienne, 87 Haute-Vienne)
37 avenue du président René-Coty
87048 Limoges cedex
tél. 05 55 45 39 04
fax 05 55 45 71 45
cirp@carsat-centreouest.fr
www.carsat-centreouest.fr

Cram ÎLE-DE-FRANCE

(75 Paris, 77 Seine-et-Marne,
78 Yvelines, 91 Essonne,
92 Hauts-de-Seine, 93 Seine-Saint-Denis,
94 Val-de-Marne, 95 Val-d'Oise)
17-19 place de l'Argonne
75019 Paris
tél. 01 40 05 32 64
fax 01 40 05 38 84
demande.de.doc.inrs@cramif.cnamts.fr
www.cramif.fr

Carsat LANGUEDOC-ROUSSILLON

(11 Aude, 30 Gard, 34 Hérault,
48 Lozère, 66 Pyrénées-Orientales)
29 cours Gambetta
34068 Montpellier cedex 2
tél. 04 67 12 95 55
fax 04 67 12 95 56
prevdoc@carsat-lr.fr
www.carsat-lr.fr

Carsat MIDI-PYRÉNÉES

(09 Ariège, 12 Aveyron, 31 Haute-Garonne,
32 Gers, 46 Lot, 65 Hautes-Pyrénées,
81 Tarn, 82 Tarn-et-Garonne)
2 rue Georges-Vivent
31065 Toulouse cedex 9
fax 05 62 14 88 24
doc.prev@carsat-mp.fr
www.carsat-mp.fr

Carsat NORD-EST

(08 Ardennes, 10 Aube, 51 Marne,
52 Haute-Marne, 54 Meurthe-et-Moselle,
55 Meuse, 88 Vosges)
81 à 85 rue de Metz
54073 Nancy cedex
tél. 03 83 34 49 02
fax 03 83 34 48 70
documentation.prevention@carsat-nordest.fr
www.carsat-nordest.fr

Carsat NORD-PICARDIE

(02 Aisne, 59 Nord, 60 Oise,
62 Pas-de-Calais, 80 Somme)
11 allée Vauban
59662 Villeneuve-d'Ascq cedex
tél. 03 20 05 60 28
fax 03 20 05 79 30
bedprevention@carsat-nordpicardie.fr
www.carsat-nordpicardie.fr

Carsat NORMANDIE

(14 Calvados, 27 Eure, 50 Manche,
61 Orne, 76 Seine-Maritime)
Avenue du Grand-Cours, 2022 X
76028 Rouen cedex
tél. 02 35 03 58 22
fax 02 35 03 60 76
prevention@carsat-normandie.fr
www.carsat-normandie.fr

Carsat PAYS DE LA LOIRE

(44 Loire-Atlantique, 49 Maine-et-Loire,
53 Mayenne, 72 Sarthe, 85 Vendée)
2 place de Bretagne
44932 Nantes cedex 9
tél. 02 51 72 84 08
fax 02 51 82 31 62
documentation.rp@carsat-pl.fr
www.carsat-pl.fr

Carsat RHÔNE-ALPES

(01 Ain, 07 Ardèche, 26 Drôme, 38 Isère,
42 Loire, 69 Rhône, 73 Savoie,
74 Haute-Savoie)
26 rue d'Aubigny
69436 Lyon cedex 3
tél. 04 72 91 97 92
fax 04 72 91 98 55
preventionrp@carsat-ra.fr
www.carsat-ra.fr

Carsat SUD-EST

(04 Alpes-de-Haute-Provence,
05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes,
13 Bouches-du-Rhône, 2A Corse-du-Sud,
2B Haute-Corse, 83 Var, 84 Vaucluse)
35 rue George
13386 Marseille cedex 5
tél. 04 91 85 85 36
fax 04 91 85 75 66
documentation.prevention@carsat-sudest.fr
www.carsat-sudest.fr

Services Prévention des CGSS

CGSS GUADELOUPE

DRPPS Service prévention, Espace Amédée Fengarol
Parc d'activités La Providence, ZAC de Dothémare
97139 Les Abymes - BP 486, 97159 Pointe à Pitre cedex
tél. 0590 21 46 00 – fax 0590 21 46 13
risques.professionnels@cgss-guadeloupe.cnamts.fr

CGSS GUYANE

Direction des risques professionnels
CS 37015, 97307 Cayenne cedex
tél. 05 94 29 83 04 – fax 05 94 29 83 01
prevention-rp@cgss-guyane.fr

CGSS LA RÉUNION

4 boulevard Doret, CS 53001
97741 Saint-Denis cedex 9
tél. 02 62 90 47 00 – fax 02 62 90 47 01
prevention@cgss-reunion.fr

CGSS MARTINIQUE

Quartier Place-d'Armes,
97210 Le Lamentin cedex 2
tél. 05 96 66 51 31 et 05 96 66 51 32 – fax 05 96 51 81 54
prevention972@cgss-martinique.fr
www.cgss-martinique.fr

COLLECTION DES AIDE-MÉMOIRE JURIDIQUES

Cet aide-mémoire juridique présente les dispositions réglementaires relatives à la grossesse et à la maternité. Il précise la démarche de prévention des risques à adopter pour protéger l'état de santé des femmes enceintes. Sont détaillées ensuite les mesures de prévention à mettre en place avec l'aménagement des conditions de travail et la présentation des travaux interdits (liés aux risques chimiques, physiques et biologiques notamment). Une dernière partie est consacrée au suivi de l'état de santé des femmes enceintes. En annexe, les dispositions relatives au congé de maternité et à la reprise du travail, ainsi que celles protégeant contre le licenciement sont présentées.



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris • Tél. 01 40 44 30 00 • info@inrs.fr

Édition INRS TJ 14

7^e édition • avril 2018 • 1500 ex. • ISBN 978-2-7389-2338-7

▶ L'INRS est financé par la Sécurité sociale - Assurance maladie / Risques professionnels ◀

www.inrs.fr

YouTube



aide
diqu
noire
ridiqu
né
ju