

# GROSSESSE

## TEXTES REGLEMENTAIRES

# EVALUATION DES RISQUES

- L'employeur doit évaluer les risques et leurs conséquences éventuelles sur la grossesse.
- Assurer l'information des salariées.
- Prendre les mesures nécessaires pour les soustraire à certains risques.

*Directive cadre 89/39/CEE → art. L230-2 du code du travail*

*Directive 92/85/CEE → ordonnance 2001-173 du 22/02/2001*

# HYGIENE ET SECURITE EMPLOIS INTERDITS OU REGLEMENTES

- Risques biologiques
- Risques chimiques
- Risques physiques

# RISQUES BIOLOGIQUES

- RUBEOLE, TOXOPLASMOSE,

*Code du travail art. R. 231-62-2,.3°*

*Directive 92/85/CEE → Décret 96-364 du 3 avril 1996*

# RISQUES CHIMIQUES (1)

- Arsenic *C. 02/05.85*
- Benzène *Code du Travail, art. R. 231-58-2, alinéa 2*
- Esters thiophosphoriques *Code du travail, art. R. 234-9*
- Hydrocarbures aromatiques *C. du tr., art. R. 234-10*
- Mercure *Code du travail, art. R. 234-9*
- Pesticides *D. 27/05/87, art. 13 et C. 02/05/85*

# RISQUES CHIMIQUES (2)

- **Plomb** *art. L. 122-25-1 du C. du T. ; D. 01/02/88 mod., art. 13-1 & 13 bis*
- **Silice** *Code du travail, art. R. 234-9*
- **Solvants** *C. 02/05/85*
- **Toxiques pour la reproduction** *C. du tr., art. R. 231-56-12*
- **Etiquetage** *C. du tr., art. R. 231-6 et ar. 20/04/82 mod.*

# ETIQUETAGE

- R 39 danger d'effets irréversibles très grave
- R 40 possibilités d'effets irréversibles
- R 45 peut causer le cancer
- R 46 peut causer des altérations génétiques héréditaires
- R 33 danger d'effets cumulatifs
- R 60 peut altérer la fertilité
- R 61 risque pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant
- R 62 risque possible d'altération de la fertilité
- R 63 risque possible pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant
- R 64 risques possibles pour les bébés nourris au lait maternel

# RISQUES PHYSIQUES

- Air comprimé *Code du travail, art. R. 234-10*
- Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur *Code du travail, art. R. 234-10*
- Hyperbarie *D. 28/03/90 mod., art. 32 bis*
- Rayonnements ionisants *ar. du 28/08/91*  
*d. n°86-1103 du 02/10/86 mod. & d. n°75-306 du 28/04/75 mod.*



# RAYONNEMENTS IONISANTS

- L'exposition des femmes enceintes doit être aussi réduite que possible et ne doit pas dépasser pour la période de grossesse les 2/10 des limites réglementaires annuelles.
- Cette exposition doit être étalée au maximum, comme celle des femmes en état de procréer.
- La limitation pourrait être assurée par le retrait d'affectation en zone contrôlée.

- Si les résultats de la dosimétrie individuelle réglementaire montrent une exposition très inférieure aux limites précédentes, il n'y a pas d'obligation réglementaire à un changement d'affectation en cas de grossesse.
- Les propositions de changement temporaire d'affectation restent à l'entière appréciation du médecin du travail.
- Les femmes qui allaitent ne doivent pas être maintenues à des postes de travail exposant à un risque d'incorporation de radionucléides.

## **RADIOPROTECTION EN MILIEU HOSPITALIER**

*Circulaire DH/8 D n°200 du 03/08/87*

# CONDITIONS DE TRAVAIL

- Rôle du CHSCT

- contribuer à la protection de la santé et de la sécurité
- faciliter l'accès des femmes à tous les emplois
- répondre aux problèmes liés à la maternité.

*Code du travail, art. L. 236-2*

*C. 25/03/1993*

- rôle du médecin du travail en matière d'information du CHSCT sur les conditions de travail

*C. 02/05/1985*

- Charge physique, horaires de travail

danger potentiel des efforts physiques intenses et répétés  
de la station debout prolongée  
du port de charges lourdes  
de l'exposition aux trépidations

***C. 02/05/1985***

Interdiction de transport sur tricycle porteur à pédales  
de transport sur diables et cabrouets

Code du travail, L. 234 –6, 6° et 7°

# Travaux de nuit

La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, travaillant la nuit, est affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal ;
- ou lorsque le médecin du travail constate pendant la durée de la grossesse, par écrit que le poste de nuit est impossible avec son état

Cette période peut être prolongée pour une période n'excédant pas 1 mois.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

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 complémentaire qui suit la fin de ce congé.

*Code du travail, art. L. 122-25-1-1*

# Emploi aux étalages extérieurs

L'emploi aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdit de façon absolue après 22 heures ou lorsque la température extérieure est inférieure à 0 °C.

*Code du travail, art. R. 234-4, alinéa 2*



- **Confort du poste de travail :**

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci

*Code du travail, art. R. 232-4*

La station debout prolongée est considérée comme potentiellement dangereuse

*C. 02/05/85*

Il existe des dispositions concernant les femmes allaitant leur enfant (local, chambre d'allaitement, mesures d'hygiène...)

*Code du travail art. L. 224-3 et R. 224-2*

- **Adaptation du travail, affectations temporaires et transformations de postes**

Aménagements du poste de travail et des conditions de travail demandés que pour une période de temps limitée.

Les risques majeurs à prendre en compte sont les risques toxicologiques, à condition de pouvoir intervenir précocement, puis les risques physiques, charge physique et psychique en fin de grossesse.

L'affectation temporaire à un autre emploi peut se faire à l'initiative de la salariée ou de l'employeur.

En cas de désaccord, la nécessité médicale du changement d'emploi ne peut être établie que par le médecin du travail.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

# RISQUES JUSTIFIANT UNE GARANTIE DE REMUNERATION DES SALARIEES ENCEINTES

*Ordonnance n 2001-173 du 22 février 2001*

*Décret n° 2002-1282 du 23 octobre 2002*

## Risques ouvrant droit à la garantie de rémunération :

Pour bénéficier de la garantie de rémunération prévue à l'art. L. 122-25-1-2 du code du travail, la salariée doit avoir occupé un poste de travail l'exposant :

- à des agents avérés toxiques pour la reproduction
- au benzène
- au virus de la rubéole ou au toxoplasme

- aux produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou malformations congénitales ou qui sont classés cancérigènes ou mutagènes.
- au plomb métallique et à ses composés
- à une pression relative maximale excédant 1,2 bar en milieu hyperbare

## Suspension du contrat de travail

Lorsque la salariée en état de grossesse médicalement constatée, ou ayant accouché, occupe un poste l'exposant à un des risques énumérés ci-dessus, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi, compatible avec son état, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise.

Au besoin des mesures telles que l'aménagement du poste de travail ou l'affectation temporaire dans un autre poste de travail peuvent être mises en œuvre (sans baisse de rémunération).

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail de la salariée est suspendu, hormis durant la période couverte par le congé légal de maternité.

La salariée bénéficie pendant cette suspension d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

*Code du travail, art. L. 122-25-1-2*