

# TRAVAIL ET GROSSESSE

## LA FEMME ENCEINTE, L'ENFANT A NAITRE L'ADOPTION

**La prévention passe par une information de la femme avant même la conception et il est nécessaire qu'elle déclare sa grossesse le plus tôt possible à l'employeur et au médecin du travail pour la soustraire au risque ou pour aménager son poste de travail.  
La protection à laquelle elle a droit ne prendra effet qu'à partir de cette déclaration.**

### 1) CONTRAT DE TRAVAIL :

a) Mesures spécifiques et protection contre les discriminations concernant les salariées enceintes : à l'embauche, en CDD, en CDI ... :

- La femme candidate a un emploi ou salariée n'est pas tenue (...) de révéler son état de grossesse (article L 122-25 du CT) \*
- Affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse (article L 122-25-1 du CT)
- La salariée en état de grossesse (...) ou ayant accouché est affectée à un poste de jour (...) quand le poste de nuit est incompatible avec son état (...) sans diminution de la rémunération (...) (article L 122-25-1-1 du CT)
- Lorsque la salariée en état de grossesse (...) ou ayant accouché (...) occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés (...) l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état (...) (article L 122-25-1-2 du CT)
- Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse (...) et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail (...) (article L 122-25-2 du CT)
- La résiliation du contrat de travail par l'employeur (...) ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L 122-26 (article L 122-27 du CT)
- Les femmes en état de grossesse médicalement attesté peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture (article L 122-32 du CT)

b) Remplacement des salariés en congé maternité :

- Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire pour chaque personne recrutée (...) pour remplacer un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption (article L 122-25-2-1 du CT)

\* CT = Code du Travail – l'intégralité des textes se trouve dans la partie « Textes réglementaires »

## 2) EXAMENS MEDICAUX OBLIGATOIRES PENDANT LA GROSSESSE :

- La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (...) sans diminution de la rémunération (...) absence assimilée à une période de travail (...) (article L 122-25-3 du CT)
- Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les femmes enceintes, les mères dans les six mois qui suivent l'accouchement et pendant la durée de leur allaitement (article R 241-50 du CT)
- Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail (...) après un congé maternité (...) lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours (article R 241-51 du CT)

## 3) DUREE DU CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION :

- La durée du congé varie suivant la situation familiale au moment du congé et le nombre de naissance (article L 222-26 du CT)

	<b>Avant l'accouchement (congé prénatal)</b>	<b>Après l'accouchement (congé postnatal)</b>	<b>Total</b>
<b>Cas général</b>			
1 <sup>re</sup> ou 2 <sup>e</sup> naissance	6 semaines	10 semaines	<b>16 semaines</b>
3 <sup>e</sup> naissance	8 semaines	18 semaines	<b>26 semaines</b>
<b>Naissance de jumeaux</b>	12 semaines	22 semaines	<b>34 semaines</b>
<b>Naissance simultanée de plus de deux enfants</b>	24 semaines	22 semaines	<b>46 semaines</b>

### **Quel que soit le nombre d'enfants :**

en aucun cas une femme ne peut être employée pendant une période totale de 8 semaines : 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après (sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse)

### **En cas de naissance de jumeaux :**

le congé prénatal peut être augmenté de 4 semaines au maximum  
le congé postnatal réduit d'autant.

### **Pour la naissance d'un troisième enfant ou plus :**

le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines au maximum  
le congé postnatal réduit d'autant.

**En cas d'accouchement avant la date présumée**, le repos prénatal se trouve écourté d'une durée qui prolongera d'autant le repos postnatal.

**En cas d'accouchement après la date présumée**, le repos prénatal se trouve prolongé d'autant de jours, mais le repos postnatal n'en est pas réduit pour autant.

**Prolongation du congé** possible sur certificat médical en cas d'état pathologique relevant de la grossesse ou des couches :

de 2 semaines avant le début du congé  
et de 4 semaines après la fin du congé

- Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement.  
Il est interdit d'employer des femmes en couche dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance (article L 224-1 du CT)
- Toute disposition (...) en faveur des salariées en congé de maternité (...) est de plein droit applicable aux salariés en congé d'adoption (article L 122-26-3 du CT)
- La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif (article L 122-26-2 du CT)

Cas particuliers :

- Lors du décès de la mère (...) le père a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant (...) (article L 122-26-1 du CT)
- Hospitalisation de l'enfant : en cas d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 6 semaines après sa naissance, la mère salariée peut reprendre son travail et reporter à la fin de l'hospitalisation de son enfant tout ou partie du congé postnatal auquel elle peut encore prétendre (article L 122-26 du CT)

Congé de Paternité :

- Après la naissance de son enfant (...) le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples (...) (article L 122-25-4 du CT)

#### 4) ALLAITEMENT :

- Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail (...) (article L 224-2 du CT)
- (...) le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et leurs employeurs (...) (article R 224-1 du CT)

- Locaux pour les femmes allaitant leurs enfants : local, chambre d'allaitement, conditions, surface, dimensions, aménagement, équipement, mesures d'hygiène ... (article L 224-3 et suivants et R. 224-2 et suivants du CT)

5) **REPRISE DU TRAVAIL :**

La femme qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle (article L 122-26-4 du CT)

6) **CONGE PARENTAL D'EDUCATION – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :**

A l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans, il est permis aux salariés de toutes les entreprises d'obtenir un congé parental ou de travailler à temps partiel. L'employeur est tenu de faire droit à la demande du salarié si celle-ci est régulière. (article L 122-28-1 à L 122-28-7 du CT)

7) **RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL :**

Pour élever son enfant, le salarié peut (...) résilier son contrat de travail à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption (article L 122-28 du CT)

## **ROLES ET MISSIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL :**

### **EXAMENS MEDICAUX :**

- Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (...) (article R 241-48 du CT)
- Surveillance médicale renforcée : les femmes enceintes, les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement sont soumises à une telle surveillance (article R 241-50 du CT)
- Dans tous les cas, le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière
- Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après (...) un congé maternité (...) cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressée à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une ou de l'autre de ces mesures. Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours (article R 241-51 du CT)

**(à noter que pour la reprise après un congé maternité, l'examen de reprise s'intéressera également à l'issue de la grossesse, à l'éventualité de problèmes de santé de l'enfant, aux précautions à prendre vis à vis de l'allaitement s'il a lieu, à la protection des risques biologiques et chimiques éventuels que pourrait transmettre la mère à son enfant de façon indirecte (plomb, risques viral, bactérien....). On n'oubliera pas non plus de s'inquiéter de la profession du père et des éventuels risques dont il pourrait devenir le vecteur pour l'enfant...)**

- Expositions incompatibles avec la grossesse et aménagement possible :

La circulaire DSS/4C/DRT/CT3 n° 99/72 du 8 février 1999 prévoit une meilleure prise en charge par les CPAM des salariées enceintes dont l'exposition à certains agents ou produits est interdite et qui sont dispensées de travail par leur employeur lorsque l'aménagement ou le changement du poste ou des conditions de travail est objectivement et techniquement impossible (...). En conséquence, cette circulaire prévoit désormais l'indemnisation au titre de l'assurance maladie des arrêts de travail des salariées concernées intervenant avant le congé de maternité. (...)

## **LIAISONS AVEC LE CHSCT** (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)

Le Ministère du Travail rappelle le rôle du médecin du travail en matière d'information du CHSCT sur les conditions de travail (...). Ce sont, en effet, ces informations susceptibles d'être prises en considération pour l'aménagement du poste et des conditions de travail qui constituent l'un des domaines d'action du CHSCT (circulaire du 2 mai 1985).

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'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. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

....

## **LIAISONS AVEC LE MEDECIN TRAITANT :**

Les liaisons entre le médecin du travail et le médecin choisi par la salariée pour la suivre pendant sa grossesse relèvent de chacun de ces médecins, par l'intermédiaire de la salariée. Les liaisons seront motivées par l'état de santé qui peut être en rapport avec le poste ou les conditions de travail et susceptibles d'être observées par l'un ou l'autre de ces médecins.

## **MISSIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL :**

### **INFORMATION DES SALARIES SUR LES RISQUES :**

**L'exposition professionnelle à certains produits chimiques peut avoir des effets néfastes sur la fonction de reproduction.**

**Il peut s'agir d'une altération de la fertilité chez l'homme ou la femme exposée, ou de la perturbation du développement de l'embryon ou du fœtus. L'Union Européenne a évalué pour plusieurs substances chimiques les effets néfastes sur la fonction de reproduction, et les a classées en 3 catégories : cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.**

- ❑ **Une information doit sensibiliser les femmes sur la nécessité de déclarer leur état de grossesse, le plus précocement possible et les avertir des mesures prévues par les textes pour les protéger (voir article L 122-25-1 mutation temporaire et R 231-56-12 interdiction de les affecter ou de les maintenir à certains postes)**
- ❑ **Une information sur les risques qui porte sur les effets potentiellement néfastes de l'exposition à ces substances chimiques 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. (article R 231-56-9 alinéa 3 du CT)**

- ❑ **Par ailleurs les substances et préparations dangereuses doivent être étiquetées et comporter des inscriptions et des phrases de risques constituant une information sur les risques du produit.**

**Par exemple :**

**R 33 Danger d'effets cumulatifs**

**R 39 Danger d'effets cumulatifs irréversibles**

**R 40 Effets cancérigènes suspectés, preuves insuffisantes**

**R 45 Peut provoquer le cancer**

**R49 Peut provoquer le cancer par inhalation**

**R 46 Peut provoquer des altérations génétiques héréditaires**

**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 Risque possible pour les bébés nourris au lait maternel**

**R 68 Possibilité d'effets irréversibles**

**Une absence d'étiquette ne signifie pas pour autant absence de risque – beaucoup de produits n'ont pas encore été suffisamment étudiés – de plus, il apparaît des centaines de produits nouveaux chaque année sans que l'on connaisse avec exactitude tout leurs effets possibles.**

**N'oubliez pas que si au travail, dans beaucoup de branches professionnelles, les produits chimiques sont utilisés, on retrouve également ces derniers à la maison ou au jardin.**

- ⇒ **AGIR A TEMPS, C'EST AGIR AVANT**
- ⇒ **AGISSEZ AVANT MÊME D'ENVISAGER UNE GROSSESSE**
- ⇒ **LES PERES AUSSI SONT CONCERNES : pour eux, les précautions sont à prendre pour certains produits plus particulièrement pendant les trois mois qui précèdent la conception de l'enfant**

**TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES :**  
**TRAVAUX INTERDITS OU REGLEMENTES**

**RISQUES BIOLOGIQUES :**

RUBEOLE	R 231-62-2 § 3	Exposition de la femme enceinte interdite sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre cet agent par son état de santé
TOXOPLASMOSE	R 231-62-2 § 3	

**RISQUES CHIMIQUES :**

ARSENIC	CIRCULAIRE 02.05.1985	Risques toxicologiques dont l'effet peut s'exercer au cours de la première période de grossesse
BENZENE	R 231-58-2 alinéa 2*	Les femmes enceintes et les femmes allaitantes ne peuvent être affectées ou maintenues à des postes de travail les exposant au benzène
ESTERS THIOPHOSPHORIQUES	R 234-9*	Il est interdit d'occuper les femmes à la préparation et au conditionnement des esters thiophosphoriques et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux
HYDROCARBURES AROMATIQUES	R 234-10*	Cette interdiction ne s'applique pas au cas où les opérations sont faites en appareil clos en marche normale
MERCURE	R 234-9*	Il est interdit d'occuper les femmes à ces travaux et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ceux-ci
PESTICIDES	CIRCULAIRE 02.05.1985  Décret du 27.05.1987 art 13*	Risques toxicologiques dont l'effet pathogène peut s'exercer au cours de la première période de grossesse Les femmes enceintes ne peuvent pas être affectées ou maintenues à des postes les exposant à des produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales – Les

		femmes qui allaitent ne peuvent être affectées à des postes de travail les exposant à des produits antiparasitaires classés cancérigènes ou mutagènes
SILICE	R 234-9*	Il est interdit d'occuper les femmes à ces travaux et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ceux-ci
SOLVANTS	CIRCULAIRE 02.05.1985	Risques toxicologiques dont l'effet pathogène peut s'exercer au cours de la première période de la grossesse et les risques dus à certaines conditions de travail dont l'effet risque de se manifester en fin de grossesse
TOXIQUES POUR LA REPRODUCTION	R 231-56-12	Les femmes enceintes et les femmes allaitantes ne peuvent être affectées ou maintenues à des postes de travail les exposant à des agents classés toxiques pour la reproduction

\* Ces travaux sont interdits aux femmes, à fortiori aux femmes enceintes

### **RISQUES PHYSIQUES :**

AIR COMPRIME – travaux à l'aide d'engins type marteau-piqueur	R 234-10*	Interdit d'occuper les femmes à ces travaux toutefois le séjour dans les locaux affectés à ces travaux n'est pas interdit
HYPERBARIE	Décret 28.03.1990 art 32bis et décret du 30.04.1996	Interdit d'affecter les femmes qui se sont déclarées enceintes à des travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale excède la pression d'intervention définie à la classe IA, soit 1,2 bar
RAYONNEMENTS IONISANTS	R 231-89 alinéa 4 Au cas où l'une des limites fixées à l'art. R 231-76 et 77 a été dépassée, le Code prévoit des mesures pour que le salarié en soit informé et d'autres pour faire cesser le risque, l'étudier et le faire contrôler	L'information doit sensibiliser les femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement leur état de grossesse et porter à leur connaissance les mesures prévues à l'art. L 122-25-1 et à l'art. R 231-77 (mesures de protection destinées à protéger les femmes enceintes et l'exposition à des doses inférieures à 1 mSv  Formation et Information sur les

	R 231-89 alinéas 3,4,5 R 231-88.1 alinéa 1,2 R 231-77.II	risques Non Affection à certains postes Les postes comportant un risque d'exposition interne sont interdits aux femmes allaitantes
TRAVAUX A BORD D'AERONEFS EN VOL	R 231-116	Interdit si dose supérieure efficace supérieure à 1 mSv

\* ces travaux sont interdits aux femmes, à fortiori aux femmes enceintes

### CONDITIONS DE TRAVAIL :

- **Dangers potentiels (circulaire du 2 mai 1985)**
  - . efforts physiques intenses et répétés
  - . station debout prolongée
  - . port de charges lourdes
  - . exposition aux trépidations
  - . bruit

Même s'il n'y a pas de législation concernant le bruit, il ne faut pas exposer au bruit les femmes enceintes. Dans l'utérus, le bébé à venir n'a pas de protections auditives et celles que porterait sa maman ne le protégeraient pas

Il est admis que le bruit peut accroître la nocivité, pour la grossesse et la santé maternelle, d'autres facteurs auxquels il est associé. Le bruit excessif peut entraîner un accouchement prématuré voire certaines malformations.

Il est recommandé que pour toute la grossesse une exposition à 85 dB(A) ou plus pendant 8 heures soit considérée comme un facteur aggravant le danger résultant entre autres, de l'exposition aux contraintes ergonomiques.

Des études sont nécessaires pour confirmer que l'exposition au bruit au cours de la vie fœtale peut engendrer des altérations de l'audition à la naissance, et si elle est associée, plus tard, au cours de la vie adulte, à une perte prématurée de discrimination auditive ou à une incidence accrue d'acouphènes. Mais il est admis que si une femme enceinte passe trop de temps dans un environnement bruyant, que ce soit au travail ou ailleurs, elle risque que son bébé naisse avec une perte de capacité auditive due au bruit. Par ailleurs, malnutrition, tabagisme (actif ou passif) et consommation d'alcool affecteraient la formation optimale des organes auditifs.

En attendant le résultat de telles recherches, il est recommandé qu'à compter de la 25<sup>ème</sup> semaine de grossesse, les travailleuses enceintes soient affectées à des tâches où la dose quotidienne d'exposition au bruit est inférieure à 85 dB(A). Cette date correspond au fait que la période d'hypersensibilité de la cochlée aux agressions chimiques et sonores correspondrait à la phase de maturation de la cochlée qui se situe aux alentours du 6<sup>ème</sup> ou 7<sup>ème</sup> mois in utero. Il convient également de retirer du bruit, la femme qui allaite.

- **Port et manutention de charges (article R 234-6 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> alinéa CT)**  
 . les modes de transport suivants :
  - transport sur tricycles porteurs à pédales (...)
  - transport sur diables et cabrouets (...)
 sont interdits aux femmes qui se sont déclarées enceintes (...)
  
- **Travail aux étalages ou au froid (article R 234-4 CT)**  
 L'emploi aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdit d'une façon absolue après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° Celsius
  
- **Travail de nuit (article R 213-8 CT) :** 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

**Travail de nuit (Circulaire DRT n° 2002-09 du 5 mai 2002)** relative au travail de nuit : dispositions spécifiques pour les femmes enceintes « une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état de santé... »

### CONFORT DU POSTE DE TRAVAIL :

- **Sièges (article R 232-4 CT) :**  
 Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci  
 Dans sa circulaire du 2 mai 1985, le ministre du travail rappelle les conditions de travail potentiellement dangereuses (...) notamment la station debout prolongée
  
- **Locaux pour les femmes allaitant leurs enfants (article L 224-3 et suivants et article R 224-2 et suivants) :**  
 Il existe des dispositions concernant les femmes allaitant leurs enfants.  
 Local, chambre d'allaitement, conditions, surface, dimensions, aménagement, équipement, mesures d'hygiène ....

## **TEXTES REGLEMENTAIRES :**

### **CODE DU TRAVAIL : PARTIE LEGISLATIVE**

- **article L 122-25** : L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai, où, sous réserve des dispositions de l'art L.122-25-1 prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse.

- **article L 122-25-1** : Les dispositions de l'article L.122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de son employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, 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.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant 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 d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

- **article L 122-25-1-1** : La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées aux articles L. 213-2 et L. 213-11, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées aux articles L. 213-2 et L. 213-11, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. 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 en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26, L. 224-1 et L. 241-10-1.

- **article L 125-25-1-2** : Lorsque la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal au titre des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement qu'elle pratique, occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par décret en Conseil d'Etat, 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 l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que l'aménagement de son poste de travail ou l'affectation

temporaires dans un autre poste de travail. Cet aménagement ou cette affectation temporaires ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu, hormis durant la période couverte par le congé légal de maternité. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles posées par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, hormis les dispositions relatives à la condition d'ancienneté.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-25-2 et L. 241-10-1.

**- article L 122-25-2 :** Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

**- article L 122-25-2-1 :** Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire pour chaque personne recrutée ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre II du livre Ier pour remplacer un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption.

**- article L 122-25-3 :** La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique 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.

**- article L 122-25-4 :** Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

**- article L 122-26 :** La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. La salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de trois semaines, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement étant alors augmentée d'autant. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la

date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 512-3 et suivants et L. 521-2 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de trois semaines, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement étant alors augmentée d'autant. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Lorsque la salariée a fait usage de son droit de reporter après la naissance de l'enfant une partie du congé auquel elle peut prétendre en application du premier alinéa et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée d'accouchement dont elle a demandé le report, celui-ci est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre. Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail prévue aux alinéas précédents est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes mentionnées au premier alinéa.

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'Agence française de l'adoption confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 512-3 et suivants et L. 521-1 du code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de sept jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer. Les parents salariés bénéficient alors de la protection instituée à l'article L. 122-25-2 du présent code. L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à dix-huit jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 à L. 225-7 et L. 225-18 ou L. 225-15 du code de l'action sociale et des familles lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

A l'issue des congés de maternité et d'adoption prévus au présent article, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la

rémunération des salariés au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent alinéa pendant les congés prévus au présent article et à la suite de ces congés, cette rémunération, au sens de l'article L. 140-2, est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

La règle définie à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

NOTA : Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

- **article L 122-26-1** : Lors du décès de la mère au cours des périodes définies aux premier et quatrième alinéas de l'article L. 122-26, le père a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant. L'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement instituée à l'article L. 122-25-2.

La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

\*Nota : Loi 94-629 du 25 juillet 1994 art. 27 : date d'application.\*

- **article L 122-26-2** : La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté

- **article L 122-26-3** : Toute disposition figurant dans une convention ou un accord collectif de travail et comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance est de plein droit applicable aux salariés en congé d'adoption.

- **article L 122-26-4** : La femme salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

- **article L 122-27** : La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus à l'article L. 122-25-2 ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L. 122-26.

- **article L 122-28** : Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

- **article L 122-28-1** : Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par une convention ou un accord collectif, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire adopté ou confié en vue de son adoption a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à l'alinéa ci-dessus, quelle que soit la date de leur début.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

**- article L 122-28-2 :** En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :

1° Le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial ;

2° Le salarié exerçant à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.

**- article L 122-28-3 :** A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

**- article L 122-28-5 :** Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer, par ailleurs aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par les articles L. 421-1 à L. 422-4 du code de l'action sociale et des familles.

**- article L 122-28-6 :** La durée du congé parental d'éducation prévue au premier alinéa de l'article L. 122-28-1 et la durée du congé de présence parentale prévue au premier alinéa de l'article L. 122-28-9 sont prises en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

**- article L 122-28-7 :** Le salarié réembauché dans l'entreprise en application de l'article L. 122-28 et celui qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant, visés à l'article L. 122-28-1, bénéficient, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'un droit à une action de formation professionnelle.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier des dispositions de l'article L. 122-28-1. Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

Le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du type de celles définies à l'article L. 900-2 au cours de la période pendant laquelle il bénéficie des dispositions de l'article L. 122-28-1. Dans ce cas, il n'est pas rémunéré et il bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la

protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 962-4 pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéfice de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2, dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1.

Les salariés visés au présent article ne sont pas comptés dans les 2 p. 100 de travailleurs qui peuvent bénéficier simultanément du congé de formation prévu à l'article L. 930-1 du code du travail.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé prévu à l'article L. 122-28-1 a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

- **article L. 122-32** : Les femmes en état de grossesse médicalement attestée peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

- **article L. 224-1** : Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance.

- **article L. 224-2** : Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Cette heure est indépendante des repos prévus à l'art. L. 212-9.

- **article L. 224-3** : La mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement. Les conditions auxquelles doit satisfaire le local où la mère sera admise à allaiter son enfant sont déterminées suivant l'importance et la nature des établissements, par décret en Conseil d'Etat.

- **article L. 224-4** : Les chefs d'établissement occupant plus de 100 femmes de plus de 15 ans peuvent être mis en demeure d'installer dans leurs établissements, ou à proximité, des chambres d'allaitement.

- **article L. 224-5** : Un décret en Conseil d'Etat pris après avis du conseil permanent d'hygiène sociale et de la commission d'hygiène industrielle, détermine les mesures propres à assurer l'exécution du présent chapitre, et notamment les conditions d'installation d'hygiène et de surveillance des chambres d'allaitement affectées aux enfants nourris au sein en totalité ou en partie.

- **article L. 224-6** : (L. N° 88-1202 du 30/12/1988). Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariées mentionnées à l'article 1144 alinéas 1 à 7, 9 et 10, du code rural.

NOTA (1) : l'article 1144 a été abrogé et codifié par l'article 6 I de l'ordonnance n° 2000-550 du 15 juin 2000 sous les articles L722-1 à L722-3, L722-20 et L751-1.

## CODE DU TRAVAIL : PARTIE REGLEMENTAIRE

- **article R 213-8** : I – Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, 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. II – Pour les entreprises employant des travailleurs de nuit, le rapport annuel d'activité du médecin du travail prévu à l'article R 241-33, traite du travail de nuit tel qu'il a été pratiqué dans l'entreprise dans l'année considérée.

- **article R 224-1** : La durée d'une heure dont dispose les mères pour l'allaitement de leurs enfants est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.  
Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressés et leurs employeurs. A défaut d'accord il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail.

- **article R 224-2** : Le local prévu par l'article L. 224-3 doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Etre séparé de tout local de travail ;
- b) Etre pourvu d'eau en quantité suffisante ou se trouver à proximité d'un lavabo ;
- c) Etre pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
- d) Etre tenu en état constant de propreté ;
- e) Etre maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

En outre, dans les établissements qui sont soumis à des prescriptions particulières relatives à l'hygiène prévues par l'article L. 231-2, le local doit être nettement séparé de tout local affecté à des travaux pour lesquels ont été édictées ces prescriptions particulières. Cette séparation doit notamment être telle que le local soit soustrait à l'action des causes d'insalubrité ou dangers qui ont motivé lesdites prescriptions.

- **article R 224-3** : Les enfants ne peuvent séjourner dans le local prévu à l'article précédent que pendant le temps nécessaire à l'allaitement.

Aucun enfant atteint ou paraissant atteint d'une maladie transmissible ne doit être admis dans ce local. Des mesures doivent être prises pour que la présence des mères n'y apporte aucun danger de contamination.

- **article R 231-56-12** : Les femmes enceintes et les femmes allaitantes ne peuvent être affectées ou maintenues à des postes de travail les exposant à des agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2.

- **article R 231-58-2** : Il est interdit d'employer des dissolvants ou diluants renfermant, en poids, plus de 0,1 % de benzène, sauf lorsqu'ils sont utilisés en vase clos. Cette interdiction s'applique dans les mêmes conditions à toute préparation notamment aux carburants, utilisés comme dissolvants ou diluants.

Les femmes enceintes et les femmes allaitantes ne peuvent être affectées ou maintenues à des postes de travail les exposant au benzène.

- **article R 231-62-2** : 1. Si les résultats de l'évaluation visée à l'article R. 231-62 révèlent l'existence d'un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, toute exposition doit être évitée.

2. Lorsque l'exposition ne peut être évitée, elle doit être réduite en prenant les mesures suivantes :

- a) Limitation au niveau le plus bas possible du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être ;
- b) Définition des processus de travail et des mesures de contrôle technique ou de confinement, c'est-à-dire des mesures visant à éviter ou à minimiser le risque de dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail ;
- c) Signalisation dont les caractéristiques et les modalités seront fixées par un arrêté des ministres chargés du travail, de l'agriculture et de la santé ;
- d) Mesures de protection collective ou, lorsque l'exposition ne peut être évitée par d'autres moyens, des mesures de protection individuelle ;
- e) Mesures d'hygiène appropriées permettant de réduire ou, si possible, d'éviter le risque de dissémination d'un agent biologique hors du lieu de travail ;
- f) Etablissement de plans à mettre en oeuvre en cas d'accidents impliquant des agents biologiques pathogènes ;
- g) Détection, si elle est techniquement possible, de la présence, en dehors de l'enceinte de confinement, d'agents biologiques pathogènes utilisés au travail ou, à défaut, de toute rupture de confinement ;
- h) Procédures et moyens permettant en toute sécurité, le cas échéant, après un traitement approprié, d'effectuer le tri, la collecte, le stockage, le transport et l'élimination des déchets par les travailleurs. Ces moyens doivent comprendre notamment l'utilisation de récipients sûrs et identifiables ;
- i) Mesures permettant, au cours du travail, de manipuler et de transporter sans risque des agents biologiques.

3. Lorsque les résultats de l'évaluation visée à l'article R. 231-62 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. Le chef d'établissement prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires à la mise en oeuvre de cette interdiction d'exposition.

- **article R 231-76** : I. - La somme des doses efficaces reçues par exposition externe et interne ne doit pas dépasser 20 mSv sur douze mois consécutifs.

II. - Les limites de doses équivalentes pour les différentes parties du corps exposées sont les suivantes :

- pour les mains, les avant-bras, les pieds et les chevilles l'exposition reçue au cours de douze mois consécutifs ne doit pas dépasser 500 mSv ;

- pour la peau, l'exposition reçue au cours de douze mois consécutifs ne doit pas dépasser 500 mSv.

Cette limite s'applique à la dose moyenne sur toute surface de 1 cm<sup>2</sup>, quelle que soit la surface exposée ;

- pour le cristallin l'exposition reçue au cours de douze mois consécutifs ne doit pas dépasser 150 mSv.

- **article R 231-77** : I. - En cas de grossesse, les dispositions sont prises pour que l'exposition, dans son emploi, de la femme enceinte soit telle que l'exposition de l'enfant à naître, pendant le temps qui s'écoule entre la déclaration de la grossesse et le moment de l'accouchement, soit aussi faible que raisonnablement possible, et en tout état de cause en dessous de 1 mSv.

II. - Les femmes allaitant ne doivent pas être affectées ou maintenues à des postes de travail comportant un risque d'exposition interne.

III. - Les personnes âgées de seize à dix-huit ans autorisées lors de leur formation, dans les conditions prévues à l'article R. 234-22, à être occupées à des travaux les exposant aux rayonnements ionisants ne peuvent recevoir au cours de douze mois consécutifs une dose efficace supérieure à 6 mSv ou des doses équivalentes supérieures aux valeurs suivantes :

- 150 mSv pour les mains, les avant-bras, les pieds et les chevilles ;

- 150 mSv pour la peau. Cette limite s'applique à la dose moyenne sur toute surface de 1 cm<sup>2</sup>, quelle que soit la surface exposée ;

- 50 mSv pour le cristallin.

- **article R 231-88** : I. - En vue de déterminer les conditions dans lesquelles sont effectuées la surveillance radiologique et la surveillance médicale, les travailleurs susceptibles de recevoir, dans les conditions habituelles de travail, une dose efficace supérieure à 6 mSv par an ou une dose équivalente supérieure aux trois dixièmes des limites annuelles d'exposition fixées au II de l'article R. 231-76, sont classés par le chef d'établissement dans la catégorie A, après avis du médecin du travail.

Les personnes mentionnées à l'article R. 231-77 ne peuvent être affectées à des travaux qui requièrent un classement en catégorie A.

II. - Les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ne relevant pas de la catégorie A sont classés en catégorie B.

- **article R 231-89** : Les travailleurs susceptibles d'intervenir en zone surveillée ou en zone contrôlée bénéficient d'une formation à la radioprotection organisée par le chef d'établissement.

Cette formation porte sur les risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants, les procédures générales de radioprotection mises en oeuvre dans l'établissement ainsi que sur les règles de prévention et de protection fixées par les dispositions de la présente section. Elle est adaptée aux procédures particulières de radioprotection touchant au poste de travail occupé ainsi qu'aux règles de conduite à tenir en cas de situation anormale.

Pour les personnes mentionnées à l'article R. 231-77, elle tient compte des règles de prévention particulières qui leur sont applicables.

En outre, les travailleurs sont informés des effets potentiellement néfastes de l'exposition aux rayonnements sur l'embryon en particulier lors du début de la grossesse et sur le fœtus. Cette information doit sensibiliser les femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et porter à leur connaissance les mesures prévues à l'article L. 122-25-1 et à l'article R. 231-77.

La formation doit être renouvelée périodiquement et, en tout état de cause, au moins tous les trois ans, et chaque fois qu'il est nécessaire dans les cas et selon les conditions fixées aux articles R. 231-38 et R. 231-39.

- **article R 231-116** : Lorsque les travailleurs affectés pour tout ou partie de leur temps de travail à l'exécution de tâches à bord d'aéronefs en vol sont susceptibles de recevoir une dose efficace supérieure à 1 mSv par an en raison de l'exposition au rayonnement cosmique, le chef d'établissement :

- procède à l'évaluation de l'exposition du personnel concerné ;
- prend les mesures générales administratives et techniques nécessaires 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 ;
- informe les travailleurs concernés des risques pour la santé que leur travail comporte.

Un arrêté des ministres chargés du travail, de la santé et du transport fixe les modalités de mise en oeuvre du présent article.

- **article R 232-4** : Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci

- **article R 234-4** : L'emploi des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux étalages extérieurs mentionnés au premier alinéa de l'article précédent est interdit d'une façon absolue après 20 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° C.

L'emploi auxdits étalages des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdit d'une façon absolue après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° C. Il en est de même de l'emploi des femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction.

En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont aménagés pour les employés à l'intérieur de l'établissement.

- **article R 234-6** : Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes employés dans les établissements mentionnés à l'article précédent ne peuvent porter, traîner ou pousser tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de ceux-ci des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

1. Port des fardeaux.

Personnel masculin de quatorze ou quinze ans : 15 kg ;

Personnel masculin de seize ou dix-sept ans : 20 kg ;

Personnel féminin de quatorze ou quinze ans : 8 kg ;

Personnel féminin de seize ou dix-sept ans : 10 kg ;

Personnel féminin de dix-huit ans et plus : 25 kg.

2. Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans : 500 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de moins de seize ans : 150 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de seize ans ou dix-sept ans : 300 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de dix-huit ans et plus : 600 kg (véhicule compris).

3. Transport sur brouettes.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et féminin de dix-huit ans et plus : 40 kg (véhicule compris).

4. Transport sur véhicules à trois ou quatre roues dits "placières, pousseuses, pousse-à-main", etc.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans : 60 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de moins de seize ans : 35 kg (véhicule compris) ;

Personnel féminin de seize ans et plus : 60 kg (véhicule compris).

5. Transport sur charrettes à bras à deux roues dites "haquets", brancards, charretons, voitures à bras, etc.

Personnel masculin de moins de dix-huit ans et personnel féminin de dix-huit ans et plus : 130 kg (véhicule compris).

6. Transport sur tricycles porteurs à pédales est interdit aux femmes de moins de dix-huit ans.

Personnel de moins de seize ans : 50 kg (véhicule compris).

Personnel de seize ou dix-sept ans et personnel féminin de dix-huit ans et plus : 75 kg (véhicule compris).

7. Transport sur diables et cabrouets.

Le transport sur diables ou cabrouets est interdit au personnel de moins de dix-huit ans.

Personnel féminin de dix-huit ans et plus : 40 kg (véhicule compris).

Les modes de transport énumérés aux 3. et 5. ci-dessus sont interdits aux femmes de moins de dix-huit ans.

Les modes de transport énumérés aux 6. et 7. ci-dessus sont interdits aux femmes qui se sont déclarées enceintes ainsi qu'aux femmes pour lesquelles le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction.

**- article R 234-10 :** Il est interdit d'occuper les femmes aux travaux énumérés ci-après. Toutefois, le séjour dans les locaux affectés à ces travaux ne leur est pas interdit :

Air comprimé - Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.

Hydrocarbures aromatiques ; travaux exposant à l'action des dérivés suivants :

Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques ;

Dinitrophénol ;

Aniline et homologues, benzidine et homologues, naphthylamines et homologues.

Toutefois l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas au cas où les opérations sont faites en appareils clos en marche normale.

**- article R 241-48 :** I. - Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 241-50 du présent code ainsi que les salariés qui exercent l'une des fonctions énumérées à l'article L. 421-1 du code de l'aviation civile bénéficient obligatoirement de cet examen avant leur embauchage.

L'examen médical a pour but :

1° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;

2° De s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;

3° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

II. - Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou si le salarié en fait la demande, un nouvel examen d'embauchage n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1° Le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;

2° Le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 ;

3° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des douze mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des six derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Les dispositions des quatre alinéas précédents ne sont pas applicables aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale prévue par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou relevant des dispositions de l'article R. 241-50.

Elles peuvent s'appliquer, en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale.

**- article R 241-50 :** Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour :

1° Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par des règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou par arrêtés du ministre chargé du travail.

Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation ;

2° Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée, sans préjudice des dispositions de l'article R. 241-49.

**- article R 241-51 :** Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical.

\*NOTA - Décret 87-234 du 3 avril 1987 art. 1 : date d'application.\*

## CIRCULAIRES :

### **CIRCULAIRE du 2 mai 1985 aux missions du médecin du travail à l'égard des salariées en état de grossesse**

(Non parue au Journal officiel)

### **INSTRUCTION TECHNIQUE n°115 du 2 mai 1985 définissant le rôle et les missions du médecin du travail à l'égard des salariées en état de grossesse**

#### **Rappel réglementaire**

Depuis son origine, la médecine du travail a été appelée à exercer une mission de surveillance médicale de certaines catégories de salariés, et notamment, des salariées en état de grossesse. La réglementation de médecine du travail (article R.241-50 du code du Travail), reprenant en cela des dispositions antérieures, assigne au médecin du travail la mission d'assurer une surveillance médicale particulière des femmes enceintes et prévoit, à cet effet, un temps de disponibilité médicale plus grand (article R.241-32).

La loi du 23 décembre 1982 qui précise, à l'article L.236-2 du code du travail, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, mentionne l'accès des femmes au travail et les problèmes liés à la maternité. L'article L.236-5 donne au médecin du travail sa place dans les domaines de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Compte tenu de ces dispositions législatives et réglementaires, ainsi que d'une meilleure connaissance scientifique des risques exogènes pour la grossesse, il apparaît maintenant possible de mieux définir le rôle et les missions du médecin du travail à l'égard des salariées en état de grossesse.

Il convient, toutefois, de préciser d'emblée que la mission de surveillance médicale particulière qui est la sienne 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 au médecin choisi par la salariée pour la suivre pendant cette période et veiller à son issue favorable.

Cependant, il va de soi que des liaisons peuvent être nécessaires entre médecin du travail et médecin traitant, notamment dans le cas de grossesses compliquées, pouvant nécessiter des arrêts de travail

et que, dans ce cas, ces liaisons doivent se faire avec l'intervention et la participation de la salariée elle-même.

### **Rappel des connaissances scientifiques**

Le rôle du médecin du travail, et les missions qui en découlent, est déterminé en tout premier lieu par les connaissances scientifiques actuellement disponibles.

Les risques pour la maternité dus à l'exercice d'une activité salariée sont encore insuffisamment connus. D'une manière schématique, on peut, toutefois, distinguer les risques toxicologiques dont l'effet pathogène peut s'exercer au cours de la première période de la grossesse et les risques dus à certaines conditions de travail dont l'effet risque de se manifester en fin de grossesse.

Au premier rang des risques physiques se situent surtout les rayonnements ionisants, mais aussi la chaleur et les vibrations.

Les conditions de travail potentiellement dangereuses sont mieux connues. Il s'agit :

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

Les déplacements aller et retour entre le domicile et le lieu de travail constituent un autre facteur de risque potentiel en raison de leur durée ou des conditions dans lesquelles ils sont effectués.

L'ensemble de ces risques exogènes, s'ajoutant éventuellement à des facteurs de risques personnels, peut entraîner, selon la période de gestation considérée et la nature du risque, la perte du produit de conception, des malformations congénitales ou encore la prématurité et l'hypotrophie.

Sont exclus de cette revue, nécessairement limitée, les facteurs de risque préconceptionnels, tant maternels que paternels, ainsi que les facteurs socioprofessionnels susceptibles d'intervenir, dans la mesure où des travaux de recherche sont encore nécessaires pour les uns ou lorsque les solutions à trouver se situent en dehors du milieu de travail pour les autres.

Avant d'examiner les missions du médecin du travail, il convient aussi de rappeler que si les facteurs potentiels de risques sont nombreux, leur expression pathologique résulte le plus souvent d'un mécanisme plurifactoriel et que leur fréquence reste en définitive peu élevée.

Toutefois, dans la mesure où peuvent être identifiées des causes de risques liées au travail ou aux conditions dans lesquelles il est effectué, même si elles paraissent peu nombreuses par rapport à d'autres, elles doivent faire l'objet d'une prévention médicale en milieu de travail, prévention qui relève tout naturellement du médecin de l'entreprise ou de l'établissement.

Sa mission s'exerce par :

- l'information des salariées en âge de procréer ;
- la surveillance clinique de l'adaptation réciproque du travail et de la salariée compte tenu de l'état de grossesse ;
- une action d'adaptation du travail pour supprimer ou limiter certains facteurs de risques ou de fatigue -une liaison avec le médecin qui suit le déroulement de la grossesse ;
- dans le cas où les difficultés seraient apparues dans le déroulement de la grossesse ou son issue, des examens de reprises du travail orientés vers la recherche rétrospective de causes éventuelles de risques, en vue de leur prévention.

### **Action d'information**

Dans le domaine aussi personnel que la maternité, l'information des salariées susceptibles d'être enceintes et, à plus forte raison en état de grossesse jouée, plus d'ailleurs, un rôle déterminant. Cette information doit être entreprise dès l'embauchage, pour les postes de travail exposant à un risque et elle doit être rappelée ou réactualisée lors des examens cliniques ultérieurs. Il conviendra, en particulier, d'insister sur le fait que certains risques, notamment toxicologiques, peuvent intervenir précocement, alors que d'autres, telle la charge de travail, influent surtout en fin de grossesse.

En tout état de cause, il devra être précisé que plus tôt le médecin du travail sera informé de l'état de grossesse par la salariée, plus une action de prévention éventuellement nécessaire est possible. Mais l'information du médecin du travail sur l'état de grossesse appartient exclusivement à la future mère qui aura à en prendre l'initiative, si elle le juge utile, en fonction des informations qui lui auront été données auparavant.

Il y a lieu de rappeler que le médecin du travail est astreint au respect du secret professionnel sur l'existence d'un état de grossesse aussi longtemps que l'employeur n'en a pas été avisé par la salariée elle-même et que, au-delà, ce secret persistera pour toutes les anomalies ou complications qui peuvent être liées à cet état.

### **Surveillance clinique pendant la grossesse**

Dans la mesure où les femmes enceintes bénéficient d'une surveillance médicale particulière en milieu de travail, celle-ci peut s'exercer à l'initiative de l'intéressé ou du médecin du travail. Ce dernier sera juge de la fréquence et de la nature des examens qui pourraient être proposés à une salariée. L'objectif de cette surveillance médicale particulière est de suivre la compatibilité du poste et les conditions de travail de la salariée avec le maintien d'un bon état de santé et un déroulement satisfaisant de la grossesse. Ce sera donc l'occasion pour le médecin de compléter ou de renouveler l'étude du poste et des conditions de travail et de poursuivre, s'il y a lieu, l'action d'information amorcée précédemment.

### **Adaptation du travail**

Les mesures d'adaptation du travail aux salariés sont toujours difficiles à réaliser, qu'il s'agisse d'aménagements du poste ou des conditions de travail. Dans le cas de grossesse, le fait que ces aménagements ne sont demandés que pour une période de temps limitée devrait les rendre un peu plus aisés à réaliser, en particulier, lorsqu'il s'agit de conditions de travail telles que les horaires, le port de charges, la station debout.

Les contraintes inévitables de certains postes peuvent même nécessiter que la salariée en état de grossesse soit temporairement affectée à un autre emploi. La réalisation pratique d'une telle mesure s'inscrit d'ailleurs dans le cadre des dispositions figurant à l'article L.122-25-1 du code du Travail (voir annexe).

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

### **Liaison avec le médecin traitant**

Les liaisons entre le médecin du travail et le médecin choisi par la salariée pour la suivre pendant sa grossesse relèvent de chacun de ces médecins, par l'intermédiaire de la salariée elle-même.

Elles seront motivées par les états de fatigue, les anomalies ou les complications, qui peuvent être en rapport avec le poste ou les conditions de travail, et susceptibles d'être observés par l'un ou l'autre de ces médecins.

En milieu de travail, ces liaisons peuvent être à l'origine de propositions d'aménagement du poste ou des conditions de travail ou de mutation temporaire, faites par le médecin du travail, pour tenir compte d'une modification de l'aptitude au travail, ou d'un risque pour la salariée ou son enfant à venir.

Mais elles peuvent aussi aboutir, en cas d'état pathologique constaté par le médecin traitant, à un arrêt de travail prescrit par celui-ci, dans le cadre des dispositions de l'article 50 du décret du 29 décembre 1945, modifié par le décret du 18 janvier 1977.

### **Examen de reprise du travail**

Examen de reprise après interruption du travail pour cause de congé de maternité est prévu par l'article R.241-51 du code du Travail.

A l'objectif général de cet examen, qui est d'apprécier l'aptitude à la reprise du travail antérieur et la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation, s'ajoute, dans légalement une action d'information et d'éducation pourra être développée cas de reprise du travail après une maternité récente, la recherche d'une anomalie ou d'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 de risques, d'autre part, apporter une contribution à de futures actions d'étude et de recherche.

A cette occasion également une action d'information et d'éducation pourra être développée.

### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Afin de mettre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en mesure 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 à cet organisme les connaissances générales dont il dispose et les informations spécifiques sur les risques et conditions de travail concernant la branche professionnelle, l'entreprise ou l'établissement concerné.

Ce sont, en effet, ces informations, susceptibles d'être prises en considération pour l'aménagement du poste et des conditions de travail, qui constituent l'un des domaines d'action du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le bilan annuel et le programme annuel de prévention des risques professionnels peuvent, le cas échéant, et en particulier dans les entreprises à forte prédominance de main-d'oeuvre féminine, envisager ces questions.

**ANNEXE : Article L.122-25-1 du code du Travail**

**Art.. L.122-25-1.** (Loi n°75-625 du 11 juillet 1975)

Les dispositions de l'article L.122-25 ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, 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.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressé.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

(Loi n°93-121 du 27 janvier 1993, article 51) Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

## BIBLIOGRAPHIE

- Travail et grossesse : étude réalisée par le Dr Béatrice Sourdet et Dr Thierry Frémiot – 9 avril 2001
- Aide-mémoire juridique TJ 14 octobre 2005 INRS – Salariés en état de grossesse
- Retrait préventif de la travailleuse enceinte. Les agresseurs physiques : le bruit. Comité médical provincial en santé au travail du Québec.  
[www.inspq.qc.ca/grgt/pdf/Bruit.pdf](http://www.inspq.qc.ca/grgt/pdf/Bruit.pdf)
- S. Fantoni, V. Delevoy, I. Maréchalle et E. Reumaux : Grossesse et Travail – mars 2006 – Centre de Conseil et de Documentation – [www.istnf.fr](http://www.istnf.fr)
- Dr Simone Munch : Grossesse et risques professionnels – février 2006 – [www.ast67.org](http://www.ast67.org)
- Fiche Bossons Futé : . fiche n° 26 : femmes enceintes
- Fiche Bossons Futé : . fiche n°37 : mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement
- Fiche Bossons Futé : . fiche n° 40 : travail de nuit et travaux en équipes alternantes effectués de nuit
- [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) : grossesse, maternité et adoption
- [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) : grossesse