



FICHE PDP – GROSSESSE ET TRAVAIL

Que dois-je faire ?

TRAVAUX INTERDITS OU REGLEMENTES

Certaines activités potentiellement dangereuses pour votre santé et celle de l'enfant à naître sont interdites. Il s'agit de celles vous exposant :

Au virus de la rubéole ou la toxoplasmose si vous n'êtes pas immunisée

Aux agents chimiques dangereux
Aux rayonnements ionisants, aux rayonnements cosmiques et aux champs électromagnétiques

Art. D4152-3 du Code du Travail (risque bio)

Art. D4152-9 et 10 du Code du Travail (risque chimique)

Outils à air comprimé : Art. D4152-8 du Code du Travail :

Travail de nuit sous certaines conditions : Art. L1225-9 du Code du Travail

Rayonnements ionisants : Art. D4152-5,6,7 du Code du Travail
Milieux hyperbares : Art. D4152-29 du Code du Travail

Rayonnements cosmiques : Art. D4457-11 du Code du Travail

Dès lors que les futures mères ont déclaré leur grossesse, tout un dispositif de protection est prévu par la réglementation, afin de protéger elle-mêmes ainsi que leur enfant à naître.

Les femmes enceintes bénéficient d'un Suivi Individuel Adapté auprès du service de prévention et de santé au travail,

Une salariée enceinte peut informer son employeur au moment où elle le souhaite, par écrit ou oralement. Cependant tant que vous n'avez pas prévenu votre employeur, vous ne pouvez pas bénéficier des avantages légaux tels que

La protection contre le licenciement

Une salariée bénéficie d'un régime protecteur applicable si l'employeur envisage son licenciement. Ainsi, l'employeur ne peut pas licencier une salariée au motif qu'elle est enceinte ou en congé maternité.

Les autorisations d'absence pour examens médicaux (Art. L1225-16 du Code du Travail)

En tant que salariée, la femme enceinte a droit à des autorisations d'absence :

- Pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la CPAM,
- Si elle a recours à l'assistance médicale à la procréation (AMP) pour tous les actes médicaux nécessaires.

Vous devez présenter un justificatif de votre absence, si votre employeur le demande.
(Art. L1225-16 du Code du Travail)

La réduction du temps de travail quotidien

La réduction de l'horaire de travail journalier pour les femmes enceintes n'est pas une obligation légale. Toutefois, de nombreuses conventions collectives ouvrent droit à une réduction pendant tout ou partie de la grossesse. Les modalités varient selon les conventions collectives.

MESURES DE PREVENTION

Un aménagement des conditions de travail est possible
(Art. L1225-7, 1225-9 du Code du Travail)

- Changement temporaire d'affectation pour raison médicale (votre état de santé doit être médicalement constaté par le Médecin du Travail ou votre Médecin traitant). En cas de désaccord avec votre employeur, seul le médecin du travail peut prescrire une affectation sur un autre poste
- Changement temporaire d'affectation en cas de travail de nuit : mutation à un poste de jour pendant toute la durée de la grossesse
- Changement temporaire d'affectation en cas d'exposition à des risques particuliers (travaux interdits ou réglementés)
- Aménagement des horaires de travail

Si votre employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit informer la salariée ainsi que le Médecin du Travail. Le contrat de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date de début du congé maternité puis pendant 1 mois maximum après votre retour du congé postnatal.

Toutes ces mesures ne doivent pas entraîner une diminution de rémunération.

AU RETOUR AU TRAVAIL

La salariée a droit à du temps durant les heures de travail pour allaiter son enfant, pendant 1 an à compter de la naissance. La salariée doit en informer l'employeur.

A la fin du congés maternité ou congés parental, l'employeur devra demander au service de santé au travail « une visite de reprise maternité OBLIGATOIRE ».

POUR EN SAVOIR PLUS

[Femmes enceintes au travail : quelle réglementation applicable ? - Actualité - INRS](#)



Fax. 03 86 57 70 00

6 rue du Commandant Rivière – CS 10086
– NEVERS Cedex

www.mtn-prevention.fr

