



BASES REGLEMENTAIRES: Grossesse et travail

CONCEPTION GROSSESSE ET ALLAITEMENT

Docteur Valérie GERARDIN

Quelques données démographiques

- 28 millions d'actifs en France dont 13,3 millions de femmes.
- 2/3 des femmes actives ont entre 25 et 49 ans.

| Projection de population active | | | | |
|---|------|------|------|------|
| | 2005 | 2015 | 2030 | 2050 |
| Nombre d'actifs (en millions) | 27,6 | 28,3 | 28,2 | 28,5 |
| Part des femmes (en %) | 46,4 | 46,7 | 46,2 | 45,9 |
| Part des 15-24 ans (en %) | 9,5 | 9,0 | 9,5 | 9,3 |
| Part des 25-54 ans (en %) | 79,1 | 77,1 | 75,7 | 75,9 |
| Part des 55 ans ou plus (en %) | 11,3 | 13,9 | 14,8 | 14,8 |



Quelques notions historiques

- Emploi et travail des femmes règlementé depuis longtemps.
En 1909 Loi Engérand première protection de la maternité (repos obligatoire de 8 semaines)
- Depuis autres textes législatifs et réglementaires ont renforcé cette protection améliorée par des conventions et accords collectifs
- Règlementation actuelle articulée autour de 2 objectifs principaux:
 - Prise en compte de la constitution physique de la femme
 - Prise en compte de la maternité




Objectif de ces bases réglementaires

- Garantir la santé de la future mère et de son enfant
- Assurer la protection des femmes en âge de procréer
- Risques pour la fertilité et pendant la grossesse et l'allaitement doivent faire l'objet d'une INFORMATION indispensable et sont encadrés réglementairement.



EVALUATION DES RISQUES

- ▶ Rôle de l'employeur (Art L 4121-3 du code du travail):transcription dans le **DOCUMENT UNIQUE**
- ▶ Dès l'embauche en concertation avec médecin du travail et le CHSCT l'employeur doit délivrer une **information sur les risques** néfastes de l'exposition à certaines substances chimiques (article R 4412-87 à 90 du code du travail) sur la **fertilité, l'embryon** en particulier lors du début de grossesse, sur le **foetus** et pour **l'enfant en cas d'allaitement = SENSIBILISATION** ++ pour déclaration précoce de l'état de grossesse
- ▶ **ANTICIPER** en identifiant les postes de reclassement possible



Statut protecteur de la femme enceinte inscrit dans le Code du travail, dans le Code de la sécurité Sociale, de la Santé publique ainsi que dans différentes circulaires propres à la fonction publique.

Réglementation sur travaux interdits aux femmes enceintes inscrite dans le CT (Article D 4152-1 et suivants)

- En ce qui concerne ces travaux interdits les dispositions applicables:
 - aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs
 - Aux établissements publics à caractère industriel et commercial
 - Aux établissements administratifs employant du personnel dans les conditions du droit privé
 - Aux établissements de santé, sociaux et médicosociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière

- Ce droit permet une protection renforcée basée sur 2 principes:
 - **Garanties et maintien du contrat de travail**
 - **Possibilités d'adaptations du poste de travail**

Garanties et maintien du contrat de travail:

1. Protection à l'embauche et contre le licenciement (Articles L 1225-1 à L1225-6 du code du travail)

■ Information à l'employeur de son état de grossesse:

- Salariée du privé: pas d'obligation
- Fonctionnaire: avant la fin du 4^{ème} mois de grossesse

■ Protection **relative** de la femme enceinte, possibilité de licenciement si :

- faute grave non liée à son état de grossesse
- Impossibilité de maintenir un contrat du fait d'un motif étranger à la grossesse

■ Protection **ABSOLUE** pendant le congé maternité et à l'issue des 4 semaines qui suivent ce congé.

2. Droit à démissionner (article 1225-34 code du travail)

- Sans préavis
- Sans devoir d'indemnité de rupture

Possibilité d'adaptation des conditions de travail


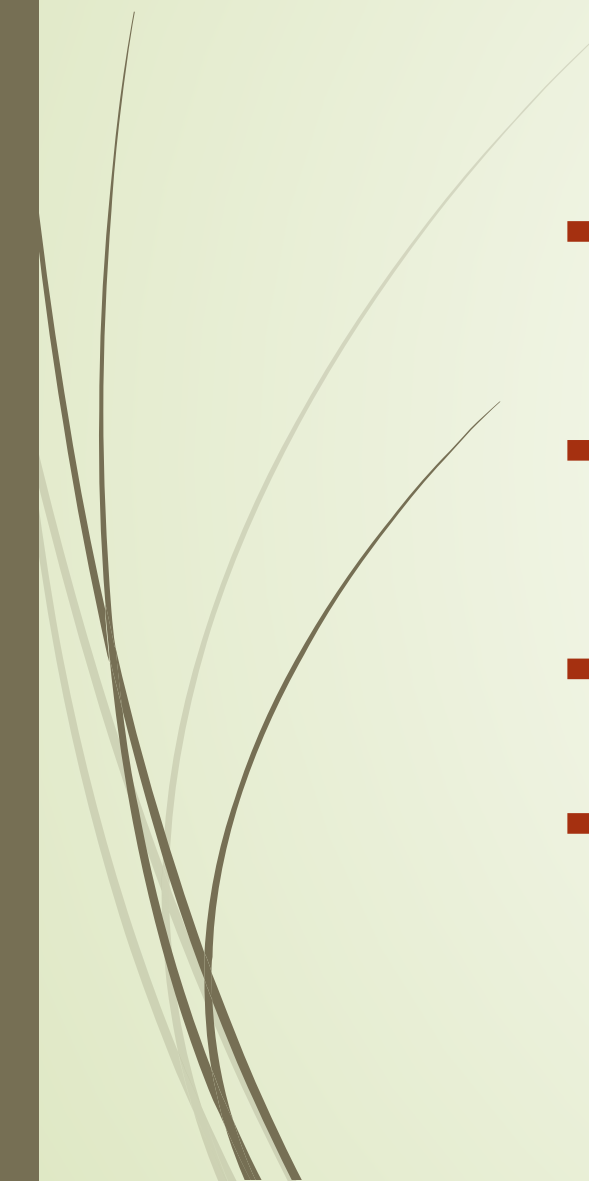
1. Changement d'affectation (articles L 1225-7 à L1225-10 du code du travail)


- Affectation temporaire à un autre emploi à l'initiative de la salariée ou de l'employeur.
- En cas d'initiative de l'employeur ou de désaccord des parties=> nécessité médicale du changement d'emploi et aptitude au nouvel emploi validées par le médecin du travail.
- Affectation dans autre établissement subordonnée à l'accord de l'intéressée
- Pour durée seule de la grossesse
- Sans diminution de rémunération
- En lien avec:

→ Travail de nuit

→ Exposition à des risques particuliers

| Travaux comportant des risques déterminés | Restriction ou interdiction | Articles du Code du travail en référence |
|--|--|--|
| Produits chimiques | Interdiction pour les postes exposant aux: Agents classés toxiques pour la reproduction de cat 1A ou 1B Pesticides Benzène Dérivés des hydrocarbures aromatiques Esthers thiophosphoriques Mercure et ses composés | Articles D4152-9 à D4152-11 |
| Rayonnements ionisants | Pas de travaux en catégorie A Pendant la grossesse l'exposition <1mSv Pas de poste à risque d'exposition interne pour la femme allaitante | Articles D4152-5 à D4152-7 |
| Travaux exposant à des agents biologiques(virus de la rubéole ou toxoplasmose) | Exposition interdite sauf si immunité protectrice prouvée | Article D4152-3 |
| Travaux à l'aide d'engins de type marteau-piqueur mus à l'air comprimé | Interdiction | Article D4152-8 |
| Port et manutention de charge | Usage du diable interdit à la femme enceinte. Port de charge et manutention adaptés | Article D4152-12 Article R4541-9 |

- 
- 
- En cas d'impossibilité d'affectation temporaire l'employeur avise par **ECRIT** la salariée et le médecin du travail des motifs de l'impossibilité de reclassement.
 - Contrat de travail **suspendu** jusqu'à la date du congé légal de maternité et 1 mois après la fin du congé post-natal (Article L1225-10 et 14 code du travail)
 - Garantie de rémunération composée de **l'allocation journalière** et d'une **indemnité complémentaire à la charge de l'employeur**
 - Ne s'applique pas aux salariés travaillant à domicile, aux saisonniers et intérimaires



Allocation journalière maternité (prévue par l'article L333-1 du CSS et versée selon les dispositions des articles L323-4 à L323-5 du CSS)

- Attestation de l'employeur de l'impossibilité de reclassement
- Pas de prescription médicale d'arrêt de travail
- Pas de jour de carence
- Indemnités calculées comme les IJ maladie
- Versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire (à compter du 11^{ème} jour de suspension) (article L1225-14 du code du travail).
 - ✓ 90% du salaire brut pendant 30 jours
 - ✓ 2/3 du salaire brut les 30 jours suivants
 - ✓ Durée augmentée en fonction de l'ancienneté mais n'excédant pas 6 mois de suspension de contrat
- Pour les autres cas (autres motifs d'incompatibilité): suspension contrat de travail, orientation vers médecin traitant pour arrêt maladie (IJ avec période de carence et indemnité employeur si salariée justifie d'1 an d'ancienneté au 1^{er} jour d'arrêt)
- Ce dispositif ne s'applique pas aux agents des fonctions publiques dont FPH

Autres dispositions

2-Aménagement d'horaires

Allègement des heures de travail: (ex:1 H de travail en moins/j)

Temps de pause: 20 minutes pour 6 H de travail quotidien

3-Autorisation d'absences (article L1225-16 CT et L2122-1 du CSP)

Pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement. Assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant pas de baisse de la rémunération.

4-Surveillance médicale renforcée (article R4152-1 du CT découlant de l'article R4624-19)

5-Allaitement dans l'établissement (article L1225-30 CT et suivants)

1H/J à prendre en 2 fois quand lieu de garde intégré dans la structure de travail ou très proche. Local dédié à cet effet pour établissements >100 salariés



CONGE MATERNITE

Prévu dans les articles L1225-17 à L1225-25 du code du travail ainsi que par l'article L331-14-1 du code de la sécurité sociale en ce qui concerne l'indemnisation

- ❑ **Durée variable** selon le nombre d'enfant à charge ou à naître ou en cas d'hospitalisation de l'enfant
- ❑ **Congé supplémentaire** lié à un état pathologique de 2 semaines maximum avant et de 4 semaines après.
- ❑ Possibilité de **réduire** dans la limite de **3 semaines** le congé maternité sous réserve de l'accord du médecin traitant. Le congé postnatal sera augmenté d'autant
- ❑ **Interdiction d'employer** la salariée pendant **8 semaines au total** (avant et après son accouchement) ainsi que pendant les 6 semaines suivant l'accouchement. (article L1225-29 code du travail)

CONGE MATERNITE

| Situations familiales | Congé prénatal en semaines | Congé postnatal en semaines | Durée totale du congé en semaines |
|---|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| En cas de naissance simple | | | |
| Moins de 2 enfants à charge | 6 | 10 | 16 |
| 2 enfants ou plus à charge | 8 | 18 | 26 |
| En cas de naissance multiple | | | |
| Naissance de jumeaux | 12 | 22 | 34 |
| Naissance simultanée de plus de 2 enfants | 24 | 22 | 46 |

CONGE PATERNITE



- Prévu par l'article L1225-35 et D1225-8 du CT
- Durée= 3 jours ouvrables pour la naissance et 11 jours consécutifs ou 18 pour une naissance multiple (cumul possible des jours)
- Pris dans les 4 mois suivant la naissance (sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère report possible)
- Informer l'employeur 1 mois avant la date prévisible et préciser la date de retour.

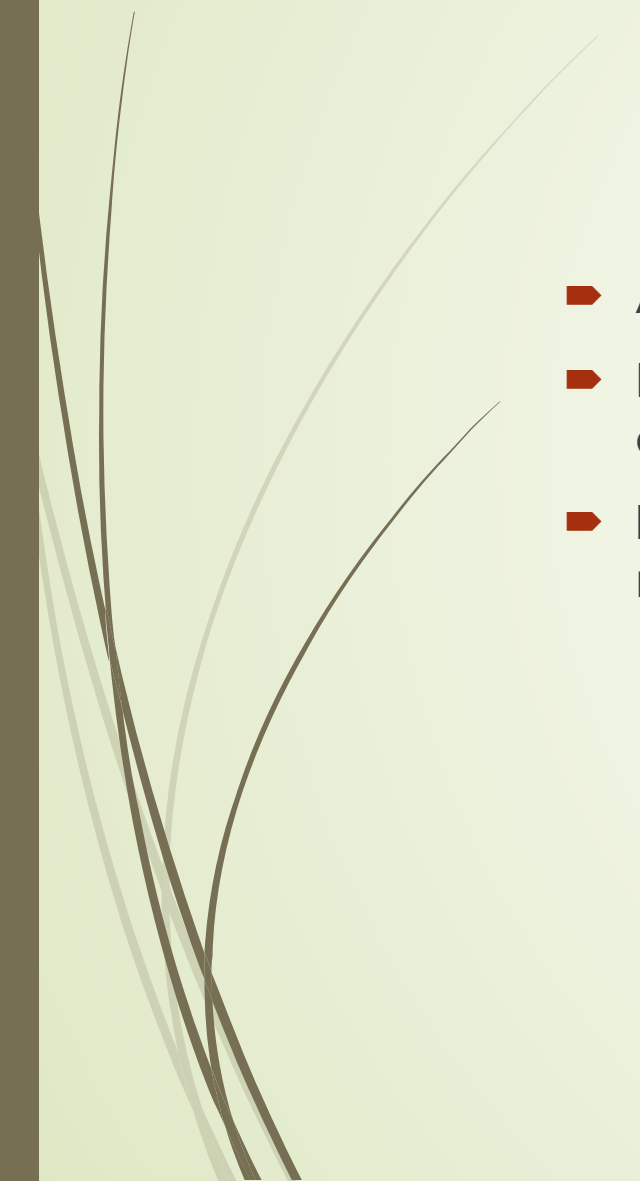


A L'ISSUE DU CONGE

- La salariée ou l'agent retrouve de plein droit son emploi initial avec une rémunération équivalente
- **Visite de reprise** par le Médecin du travail=
 - apprécier l'aptitude de la salariée à reprendre son ancien emploi,
 - Évaluer la nécessité d'une adaptation des conditions de travail
 - recherche d'une anomalie ou d'une pathologie néonatale pouvant être en rapport avec le travail effectué pendant la grossesse.



CONCLUSION

- ▶ Application du droit du travail pour la femme enceinte parfois complexe
 - ▶ Rôle important du Médecin du travail interlocuteur privilégié de la salariée et de son Médecin traitant
 - ▶ Information, sensibilisation et surveillance vis-à-vis des risques permettront meilleur déroulement de la grossesse des femmes en emploi
- 



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

DES QUESTIONS?

