

Comment concilier grossesse et travail



La grossesse est une période particulière qui nécessite des points de vigilance pour continuer à travailler pour la future maman dans un cadre propice au développement de l'enfant à naître.

Ce document a pour objectif d'informer les salariées enceintes, ainsi que leurs employeurs et managers, sur les moments clés pour pouvoir concilier au mieux grossesse et travail.

1 Qui informer de sa grossesse, quand et pourquoi ?

Une femme enceinte informe son employeur de sa grossesse **au moment souhaité**. Aucune loi ne fixe un délai pour informer son employeur mais cela est nécessaire pour adapter le poste à cette période, bénéficier de ses droits notamment du congé maternité ou d'adoption et permettre également à l'employeur d'organiser la continuité de l'activité de l'entreprise. L'information peut être orale ou écrite.

La salariée enceinte peut également informer son médecin du travail. Elle peut bénéficier à sa demande d'une **visite avec le médecin du travail** afin de vérifier la compatibilité du poste de travail avec son état de santé.

Rôle du Médecin du travail :

Le médecin du travail a connaissance des risques pouvant avoir un impact sur la grossesse.

Il informe les salariées enceintes des risques professionnels susceptibles d'avoir des conséquences néfastes sur la grossesse.

Il s'assure de la compatibilité du poste avec la grossesse.

Après avoir été informé de la grossesse, **il peut proposer des mesures individuelles** d'adaptation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Le médecin du travail est tenu au secret médical. Il n'informe pas l'employeur de la grossesse, c'est à la salariée de le faire.

Salariées déclarant leur grossesse* :

32%
à 2 mois

50%
à 3 mois

17%
à 4/6 mois

Plus tôt l'information sur la grossesse est effectuée par la salariée à son employeur, plus tôt elle bénéficie des mesures de prévention et de protection contre le licenciement (sauf pour faute grave).

source* : Enquête auprès d'un échantillon 1477 femmes, Cabinet Odoxa pour la fondation PemUp, 2015/10QS La conciliation grossesse et travail, ANACT, 2020.

2 Quels conseils aux employeurs et managers pour accueillir au mieux l'information d'une grossesse par une salariée ?

Annoncer une grossesse est un moment important pour une salariée, qui peut l'appréhender. C'est pourquoi les réactions de l'employeur et des managers à cette information sont significatives. En effet, des réactions négatives à cette annonce peuvent blesser la salariée voire détériorer les liens entre salariée-manager-employeur.



Quelques conseils pour accueillir cette annonce dans l'entreprise :

- **Mettre en œuvre une culture de la conciliation** grossesse et travail dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels,
- **Préparer les managers** à recevoir cette information,
- **Du sourire et de l'entrain** des managers et de l'employeur,
- **Choisir ses premiers mots** et expressions,
- **Respecter la demande de confidentialité** de la salariée le cas échéant,
- **Donner les informations** utiles à la salariée.

3 Quels sont les principaux impacts sur le travail pour une salariée enceinte ?

La salariée peut bénéficier de **droits légaux liés à la grossesse** lorsqu'elle a informé son employeur.

- **Autorisations d'absence** pour les examens médicaux sans baisse de rémunération. Pendant sa grossesse, la salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'Assurance maladie. Si elle a recours à l'assistance médicale à la procréation, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole. L'employeur peut demander un justificatif de ces absences. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour l'ancienneté. Ces absences ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération ;
- **Retrait des travaux interdits** par la loi ;
- **Protection contre le licenciement**, non-discrimination en raison de la grossesse ;
- **Aménagement de poste**, horaires ou changement temporaire d'affectation ou obligation de reclassement ;
- **Surveillance médicale** renforcée.

Certaines conventions collectives ou accords d'entreprises prévoient des droits par exemple la réduction du temps de travail hebdomadaire ou quotidien.

L'employeur ou le service Ressources Humaines pourra renseigner au mieux la salariée.

4 Pourquoi être attentif à la prévention des risques professionnels pendant la grossesse ?

L'environnement professionnel n'est pas dénué de risques et **certaines expositions peuvent compromettre le bon déroulement de la grossesse** et le développement de l'enfant.

L'employeur doit en conséquence mettre en place une démarche de prévention afin de protéger la santé des femmes enceintes et celle de leur enfant. Il conviendra notamment d'**informer les femmes enceintes des risques** susceptibles d'avoir des conséquences sur la grossesse et l'allaitement.

La grossesse n'est pas une pathologie et le travail n'est pas forcément un risque. Certaines études ont ainsi montré que, les femmes enceintes qui travaillent, ont moins de complications que les femmes enceintes qui ne travaillent pas. Toutefois, ceci ne s'applique pas à tous les types d'expositions professionnelles et il est important de les **identifier pour aménager** les conditions de travail.

Diverses expositions professionnelles et facteurs de risques professionnels peuvent exister :

- **Les expositions professionnelles** : horaires atypiques (travail posté, de nuit, irréguliers) efforts physiques intenses et répétés (position penchée en avant ou accroupie, bras levés), gestes répétitifs, manutentions de charge supérieures à 5 kg, situation debout prolongée ;
- **Les facteurs de risque** : chimiques, biologiques, bruit et ultrasons, chaleur, vibrations (conduite), physiques, champs électromagnétiques ou des rayonnements ionisants, facteurs organisationnels ou RPS (stress) ;
- **Les métiers à risque** : ceux de la santé, avec les animaux, dans un laboratoire, contact avec des enfants en bas âge, activités horticoles et agricoles, ceux des services, ceux du commerce, ceux de l'industrie et de l'artisanat ;
- **Le cumul des contraintes de travail** : physiques, environnementales, organisationnelles ou encore psychologiques.

Ces expositions et risques professionnels sont à prendre en compte pour permettre le bon déroulement de la grossesse et le développement de l'enfant à naître.

97% des femmes ayant été enceintes n'ont pas eu d'information sur les risques, ni en amont de leur grossesse*

source* : Enquête auprès d'un échantillon 1477 femmes, Cabinet Odoxa pour la fondation PemUp, 2015/10QS La conciliation grossesse et travail, ANACT, 2020.

Les principales conséquences pour la femme enceinte et l'enfant à naître sont de deux niveaux :

Le risque d'accouchement prématuré (ex : en cas de port de charge, station debout, travail de nuit...);

Le risque pour l'enfant à naître (ex : en cas de rayonnements ionisants, CMR, risques biologiques, bruit...)

Dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, **l'employeur est tenu de procéder à une évaluation des risques** afin :

- d'assurer aux salariées une information suffisante en ce qui concerne les risques liés à leur poste, notamment en spécifiant les risques encourus durant la grossesse et l'allaitement du jeune enfant ;
- et, parallèlement, de mettre en place les mesures de prévention adéquates.

5 Comment concilier la grossesse et le travail ?

- 1 Si la nature de l'activité professionnelle présente un risque
 - un aménagement du poste ou un reclassement temporaire dans l'entreprise doit être envisagé, sans diminution de rémunération ;
- 2 En cas d'impossibilité d'aménagement ou de reclassement
 - une suspension temporaire du contrat de travail assortie d'une inaptitude temporaire totale de travail doit être envisagées pour permettre à la salariée de bénéficier d'une indemnisation pendant l'interruption d'activité ;
- 3 La procédure à suivre :
 - Le médecin traitant complète une déclaration pour signaler que les conditions d'exercice du travail paraissent contre-indiquées avec la grossesse,
 - La salariée prend rendez-vous avec le médecin du travail pour déclarer la grossesse et remettre la déclaration établie par le médecin traitant,
 - Le médecin du travail informe l'employeur de cet état de fait et propose un aménagement ou un changement de poste

Dans le cas contraire, l'employeur informe sa salariée de la suspension du contrat de travail, par courrier recommandé et le médecin du travail complète un certificat du travail d'inaptitude temporaire totale de travail. Ces documents sont transmis à la DREETS et à la CPAM ou à la MSA.

Témoignage de Mme L. technicienne de laboratoire et Mme D. RH :

Mme L., technicienne de laboratoire a signalé précocement sa grossesse à son employeur. Elle s'interroge sur l'utilisation des produits chimiques dans le laboratoire. Elle sait qu'il y a des produits cancérogènes mutagènes reprotoxiques (CMR) parmi ceux utilisés.

Mme D., RH a dès l'annonce de sa grossesse, réaffecté Mme L. à un poste administratif sans contact avec des produits puis a demandé à son médecin du travail un RDV pour Mme L.

Le médecin du travail a missionné son équipe pluridisciplinaire pour identifier avec Mme D. et Mme L. les produits utilisés, les lieux de stockage, les manipulations effectuées. Suite à cette analyse, le médecin du travail a pu émettre des recommandations sur le poste de travail de technicienne de Mme L. L'équipe pluridisciplinaire a pu aussi sensibiliser l'ensemble des techniciens de laboratoire sur le risque CMR et les mesures de prévention existantes.

Il serait important pour les entreprises de passer d'une logique individuelle de gestion de la grossesse au travail à une approche organisationnelle de conciliation grossesse et travail selon l'ANACT. Un objectif de maintien au travail jusqu'au début du congé maternité est prioritaire avec la nécessité de mobiliser toutes les possibilités d'aménagement ou de changement de poste pour stopper l'éviction des femmes enceintes de leur activité professionnelle.



6 Pourquoi et comment arrêter le tabac, l'alcool dans le cadre d'une grossesse ?

- La consommation de tabac a des répercussions sur le déroulement de la grossesse et sur le bébé. Enceinte, il est important de cesser de fumer. Arrêter de fumer est un cadeau pour la santé de la salariée et pour celle de bébé. Il est tout à fait possible d'arrêter de fumer pendant la grossesse, cela nécessite d'être accompagnée. L'exposition au tabagisme passif doit aussi être pris en compte.
- L'alcool consommé par une femme enceinte passe très rapidement dans le sang du fœtus. Il peut être responsable de retards (acquisitions du langage, de l'écriture, de la motricité fine, de troubles du comportement) et en cas de consommation importante de graves malformations et retard de croissance. Enceinte, la consommation d'alcool doit être arrêtée.



Des professionnels de santé, peuvent être contactés par la salariée pour l'arrêt du tabac et de l'alcool.

- L'entreprise peut aussi faciliter l'arrêt du tabac, de l'alcool en permettant à la salariée enceinte de se rendre aux rendez-vous proposés par le Service de Prévention en Santé au Travail sur son temps de travail. Ainsi, l'employeur participe à des actions de promotion de la Santé.
- Des rendez-vous pourront également être proposés en-dehors des horaires de travail.

7 À quoi correspond le congé maternité et quelle est sa durée ?

Pour bénéficier du congé maternité, la salariée doit informer son employeur par lettre avec accusé réception ou remise contre récépissé. Cette lettre précise le motif de l'absence et les dates présumées de début et de fin de votre congé de maternité. La déclaration doit être accompagnée d'un certificat établi par le médecin ou la sage-femme qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement.

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

Pour un enfant, la durée du congé maternité est de 16 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 10 semaines après l'accouchement.

Dans cette situation en effet, la salariée enceinte peut, avec l'avis favorable du médecin ou de la sage-femme qui suit sa grossesse, **reporter une partie de son congé prénatal** (3 semaines maximum) après son accouchement. Son congé postnatal sera alors augmenté d'autant. **À noter cependant que seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées.**

Si la salariée est 3e pare, la durée du congé maternité est de 26 semaines dont, en principe, un congé prénatal de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et un congé postnatal de 18 semaines après l'accouchement.

À la fin du congé de maternité, la salariée reprend son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La salariée devra passer une visite de reprise du travail. Celle-ci doit avoir lieu, au plus tard dans les 8 jours qui suivent sa reprise du travail. Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend l'entreprise.

8 Au-delà de la prévention des risques professionnels spécifiques à la grossesse, pourquoi prévenir d'autres risques ?

La prévention des risques professionnels est importante pour permettre d'avoir de bonnes conditions au déroulement de la grossesse et au développement de l'enfant à naître mais cela n'est pas limitatif. **La prévention doit également être mise en place à domicile concernant des risques liés à l'alimentation, aux tâches et produits ménagers, au bricolage, à la décoration, etc.** Pour toute question, la future maman pourra en échanger avec son spécialiste de suivi de grossesse, sa sage-femme ou son médecin traitant.

Pour aller plus loin :



<https://www.1000-premiers-jours.fr/fr>

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conciliation-grossesse-et-travail>

<https://www.inrs.fr/demarche/femmes-enceintes/ce-qu-il-faut-retenir.html>



Zoom sur les perturbateurs endocriniens et leur prévention avant et durant la grossesse.



Zoom sur les risques professionnels durant la grossesse et leur prévention.



Par le GTT12 Santé au travail des femmes et les Centres Régionaux de Pathologies Professionnelles et Environnementales et l'ARS Normandie - Illustrations Freepick - Création PST - Janvier 2025

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ VOTRE SERVICE
DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL :