

LES RISQUES PROFESSIONNELS DURANT LA GROSSESSE ET LEUR PRÉVENTION

Les risques professionnels durant la grossesse

1 Effets sur le développement lors d'exposition durant la grossesse

■ Risques chimiques

Plus de 260 substances sont reconnues réglementairement à risque pour l'enfant à naître en cas d'exposition. La période à risque est généralement le premier trimestre, mais, pour certains produits ou certains types d'effets (par exemple, effets sur l'appareil reproducteur masculin), d'autres périodes sont également concernées.

Par ailleurs, **certaines toxiques**, comme le plomb, sont susceptibles de s'accumuler dans l'organisme lors d'expositions antérieures à la grossesse et d'engendrer des risques durant la grossesse alors que l'exposition a cessé.

Les principaux effets possibles sont :

- des malformations ;
- des avortements ;
- des hypotrophies (certains solvants organiques) ;
- des troubles neurocomportementaux (plomb, éthanol) ;
- **des cancers** : le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a conclu en 2009 à de possibles leucémies chez les enfants dont les mères ont été exposées professionnellement à la peinture avant et pendant leur grossesse ;
- **des atteintes de la fertilité ultérieure** du fœtus du fait d'une exposition in utero. La transmission de mutations génétiques par les parents exposés est également débattue.

■ Risques physiques

1) Activité physique

Avortement, prématurité et hypotrophie sont des effets souvent associés avec **l'activité physique au travail** (manutention de charges lourdes, station debout prolongée ou activité physique intense).

Les **troubles musculosquelettiques** (syndromes du canal carpien, douleurs lombaires) sont également plus fréquents durant la grossesse du fait de modifications physiologiques.

2) Bruit

L'**exposition aux bruits de basses fréquences** est susceptible d'atteindre l'audition lors d'exposition du fœtus à partir de la 25e semaine de grossesse.

L'exposition au bruit professionnel durant la grossesse est associée à un risque accru d'hypotrophie.

3) Rayonnements

Les **rayonnements ionisants** sont susceptibles d'entraîner avortements, malformations, retards de développement intellectuel, retards de croissance, cancers. Pour les rayonnements non ionisants (champs électromagnétiques principalement), les données ne sont pas encore scientifiquement stabilisées.

■ Risques biologiques

L'**évaluation des risques biologiques de l'entreprise** doit aussi prendre en compte le risque d'infection virale (COVID, grippe, CMV, varicelle, parvovirus B19...). La femme enceinte doit être informée des mesures de protection mises en place.

Les **maladies infectieuses** peuvent entraîner des complications de deux types durant la grossesse :

- forme grave de la maladie pour la mère (varicelle, grippe...) ;
- effet sur l'embryon ou le fœtus : avortement, prématurité, malformations, retard de croissance (virus de la rubéole, de la varicelle, cytomégalovirus ou CMV, parvovirus B19...).

Certaines **zoonoses** (maladies infectieuses transmissibles à l'homme à partir des animaux), peuvent également engendrer les mêmes risques pour la grossesse (toxoplasmose par exemple).

■ Autres facteurs de risques professionnels

Le **travail de nuit et le travail posté** (alternance de travail de jour et de nuit) augmentent la survenue d'avortements spontanés, d'accouchements prématurés et de retards de croissance intra-utérins pour les expositions à partir de 12 semaines d'aménorrhée.

■ Exemples concrets

Les **métiers qui cumulent les facteurs de risques sont les plus dangereux**. Les études existantes ont mis en avant certains métiers :

- les coiffeuses qui manipulent des produits chimiques et piétinent toute la journée ;
- les hôtesses de l'air et autre personnel navigant qui eux aussi passent beaucoup de temps debout, portent des charges lourdes, ont des horaires décalés et sont en plus exposées aux rayonnements cosmiques (ionisants) pendant les vols ;
- les agricultrices sont très exposées aux pesticides, port de charge, zoonoses ;
- les infirmières ont souvent un travail physiquement éprouvant, avec des horaires décalés, voire de nuit et qui peuvent être exposées à des agents biologiques, des substances chimiques (médicaments anticancéreux, anesthésiques...) ;
- les assistantes vétérinaires sont également susceptibles d'être exposées aux rayonnements ionisants, aux anesthésiques, aux traitements antiparasitaires, à certaines zoonoses.

2 Effets sur l'allaitement

Le passage dans le lait de certains produits chimiques, substances radioactives est possible. Il peut entraîner dans ce cas une contamination de l'enfant, voire une intoxication. Il en est de même de certains agents biologiques.

La prévention des risques professionnels durant la grossesse

3 Prévention

La prévention des risques pour la reproduction s'appuie sur les principes généraux de prévention et sur des éléments spécifiques concernant la grossesse. Il faut également veiller à la non-discrimination pour les femmes enceintes.

La prévention des risques doit être chaque fois que possible réalisée avant le démarrage de la grossesse. L'inventaire des dangers potentiels pour la grossesse doit faire partie intégrante de la démarche d'évaluation des risques en entreprise. Cette évaluation doit prendre en compte les dangers auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Si des agents dangereux ont été repérés, l'information sur les risques liés à leur présence ou leur utilisation s'impose à tous les salariés, mais les femmes devraient faire l'objet d'actions spécifiques d'information.

Certains postes ou travaux jugés dangereux du fait de la présence de risque chimique, physique, biologique ou de conditions de travail particulières sont interdits aux femmes enceintes voire allaitantes par la réglementation (cf. infra).

D'autre part, il est fortement recommandé aux femmes enceintes, mais également à celles qui ont un projet de grossesse, d'en informer rapidement leur médecin du travail. Dans le respect du secret médical, celui-ci peut procéder à une étude de la situation de travail et, le cas échéant, contribuer à mettre en place des mesures de prévention adaptées (aménagement de poste, reclassement).

Prévention des risques biologiques : ex. en cas de prise de repas thérapeutique : il est conseillé à la salariée enceinte de signaler au plus tôt sa grossesse afin de bénéficier d'un régime excluant toutes les denrées pouvant contenir de la Listéria, Toxoplasmose...

Prévention des risques infectieux : ex. dans un établissement d'accueil de jeunes enfants ou de personnes âgées :

- Lavage ou friction hydroalcoolique des mains :
- En arrivant et en partant du travail
- Avant les repas
- Après être allé aux toilettes ou y avoir accompagné une personne
- Après tout contact potentiel avec un liquide biologique (change, mouchage d'une personne, manipulation de linge souillé
- Ventilation des locaux
- Nettoyage régulier des locaux, en particulier des surfaces les plus souvent touchées (tables, jouets, tables à langer...)
- Organisation d'un circuit adapté pour les déchets et le linge souillé
- Renforcement des mesures d'hygiène en cas d'épidémie.

4 Réglementation

À condition que les futures mères aient déclaré leur grossesse, la réglementation comporte des dispositions visant à garantir la santé de la future mère et de son enfant. Elle assure aussi la protection des femmes en âge de procréer.

■ Travaux interdits ou aménagés :

Certaines situations de travail sont interdites par la réglementation aux femmes enceintes et allaitantes. Il s'agit par exemple :

- risques biologiques : activités exposant à la rubéole ou à la toxoplasmose si la salariée n'est pas immunisée (exemple : article D4152-3 du Code du travail) ;
- exposition à certains produits chimiques : agents classés toxiques pour la reproduction par la réglementation , benzène, mercure, plomb ;
- exposition aux rayonnements ionisants au-delà d'un certain niveau
- ex : interdiction d'utilisation de marteau piqueur par une femme enceinte ou allaitante selon l'article D4152-8 du Code du travail.
- Dans d'autres cas, la réglementation prévoit un aménagement. Par exemple, pour le travail de nuit, la salariée pendant la grossesse peut demander à être affectée à un poste de jour.

Dans d'autres cas, la réglementation prévoit un aménagement. Par exemple, pour le travail de nuit, la salariée pendant la grossesse peut demander à être affectée à un poste de jour.

Focus sur le travail de nuit :

Sur sa demande, une femme enceinte peut être affectée à un poste de jour durant sa grossesse. Le médecin du travail peut également constater par un écrit, pendant la grossesse, que le travail de nuit est incompatible avec l'état de santé de la salariée. Un poste de jour doit lui être attribué. Dans ce cas, le changement ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. En cas d'impossibilité de reclassement de la salariée par l'employeur, un écrit est nécessaire avec les motifs auprès du médecin du travail. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date légale du début du congé maternité. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération (article L1225-9 et 10 du Code du travail).

■ Obligations générales de l'employeur :

L'employeur est responsable de l'évaluation et de la gestion du risque.

Dans le cas de situations de travail exposant à des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, **une information doit être faite sur les effets potentiels de ces substances sur la fertilité, l'embryon en début de grossesse, le fœtus puis pour l'enfant en cas d'allaitement.**

En outre, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires 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 que pour les droits légaux ou conventionnels acquis** par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

En cas de nécessité médicale, l'employeur est tenu de proposer à la femme enceinte un autre emploi compatible avec son état, sans diminution de la rémunération. En cas de travail de nuit ou d'exposition à certains risques particuliers et s'il est impossible d'affecter la salariée à un autre emploi, le contrat est suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

Organisation de pause pour la salariée enceinte

Les femmes enceintes doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriée (article R4152-2 du Code du travail).

Faciliter l'accès aux sanitaires et à un point d'eau

Les infections urinaires ou cystites sont fréquentes pendant la grossesse en raison de la pression du bébé sur la vessie. Les symptômes sont souvent absents ou peu marqués. Le risque est l'infection des reins (pyélonéphrite avec risque d'accouchement prématuré).

Il paraît important de faciliter l'accès aux sanitaires et point d'eau pour les femmes enceintes.

Équipement de Protection Individuelle (EPI) à adapter durant la grossesse

La morphologie de la femme va se modifier aux cours de ses mois de grossesse, **les vêtements de travail devront donc être adaptés à la prise de poids**. De plus, il arrive fréquemment que les femmes enceintes surtout celles piétinant au cours de leur journée de travail présentent un œdème au niveau des pieds pouvant rendre difficile le port de chaussures de sécurité. Il faudra veiller à **mettre en place des chaussures de sécurité adaptées**.

■ Rôle du Service de Prévention en Santé au Travail (SPST)

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des salariés sur les conditions de travail.

Il a une mission d'information des femmes en âge d'être enceinte. Cette information doit être délivrée dès l'embauche lors de la visite d'information et de prévention réalisée par le médecin ou l'infirmier.

Il exerce une surveillance médicale spécifique pour les femmes qui attendent un enfant. Cette surveillance a pour objectif de s'assurer de la compatibilité du poste et des conditions de travail avec un déroulement satisfaisant de la grossesse. Le médecin demande, s'il l'estime nécessaire, une adaptation du travail ou une affectation temporaire à un autre poste.

Une visite de reprise après le congé de maternité est par ailleurs obligatoire, dans les 8 jours qui suivent la date de reprise du travail de la salariée.

Propositions à l'initiative du médecin du travail :

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec la salariée et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge ou à l'état de santé physique et mental de la salariée.

Il peut proposer l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi, pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions (article L4624-3 et L4624-5 du Code du travail)

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus de faire connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (article 4624-6 du Code du travail).

Surveillance médicale renforcée pour les salariées enceintes :

Les femmes enceintes bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (article R4624 du Code du travail). Elles peuvent bénéficier à leur demande d'une visite avec le médecin du travail afin de vérifier la compatibilité de leur poste de travail avec leur état de santé.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit, après échange avec salariée et employeur, des mesures temporaires d'aménagements du poste de travail et des conditions de travail.

En cas de refus de la part de l'employeur, il doit faire connaître par écrit les motifs de celui-ci.

Changement d'affectation pendant la grossesse et garantie de rémunération (article L1225-7 du code du travail)

« La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

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

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

L'affectation temporaire ne peut excéder 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 n'entraîne aucune diminution de rémunération ».

Ressources :

- <https://www.1000-premiers-jours.fr/fr>
- www.normandie.prse.fr
- <https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conciliation-grossesse-et-travail>
- <https://www.anact.fr/etat-des-lieux-de-la-situation-de-travail-des-femmes-en-ceintes-et-de-ses-specificites-dans-la-grande>
- <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TC%20147>
- <https://www.inrs.fr/risques/reproduction/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- <https://www.inrs.fr/demarche/femmes-enceintes/ce-qu-il-faut-retenir.html>

