



Grossesse, maternité et travail

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels, l'INRS est un organisme scientifique et technique qui travaille, au plan institutionnel, avec la CNAMTS, les Carsat, Cramif, CGSS et plus ponctuellement pour les services de l'État ainsi que pour tout autre organisme s'occupant de prévention des risques professionnels.

Il développe un ensemble de savoir-faire pluridisciplinaires qu'il met à la disposition de tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, médecin du travail, CHSCT, salariés. Face à la complexité des problèmes, l'Institut dispose de compétences scientifiques, techniques et médicales couvrant une très grande variété de disciplines, toutes au service de la maîtrise des risques professionnels.

Ainsi, l'INRS élabore et diffuse des documents intéressant l'hygiène et la sécurité du travail : publications (périodiques ou non), affiches, audiovisuels, multimédias, site Internet...

Les publications de l'INRS sont distribuées par les Carsat. Pour les obtenir, adressez-vous au service Prévention de la caisse régionale ou de la caisse générale de votre circonscription, dont l'adresse est mentionnée en fin de brochure.

L'INRS est une association sans but lucratif (loi 1901) constituée sous l'égide de la CNAMTS et soumise au contrôle financier de l'État. Géré par un conseil d'administration constitué à parité d'un collègue représentant les employeurs et d'un collègue représentant les salariés, il est présidé alternativement par un représentant de chacun des deux collèges. Son financement est assuré en quasi-totalité par la CNAMTS sur le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS)

Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, la caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France et les caisses générales de sécurité sociale disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service Prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ils sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, CHSCT, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation. Ils assurent la mise à disposition de tous les documents édités par l'INRS.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite.
Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle).
La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

Grossesse, maternité et travail

Aide-mémoire juridique

Synthèse établie par Jennifer Shettle,
assistance juridique, INRS, Paris

En France, une grande majorité des femmes exercent un emploi durant une partie de leur grossesse. Pour autant, 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. C'est pourquoi, très tôt, le travail des femmes enceintes a fait l'objet de mesures spécifiques.

Reflets d'une époque, les premiers textes ont essentiellement répondu à des préoccupations morales ou natalistes. En effet, le législateur a tout d'abord prévu la possibilité d'interdire certains travaux aux femmes, aux motifs qu'ils « *présentent des causes de danger, excèdent leur force ou constituent un danger pour leur moralité* » (ancien article L. 234-2 du Code du travail).

L'évolution des mentalités a toutefois conduit peu à peu à une évolution réglementaire. Aujourd'hui aucun texte ne protège la « moralité » des femmes et certains textes, jugés discriminatoires, ont disparu (interdiction du travail de nuit, par exemple). La réglementation entend désormais prendre en compte les spécificités des femmes tout en garantissant une stricte égalité de traitement avec les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi. Celle-ci prend ainsi en compte :

- la constitution physique de la femme ;
- la maternité, situation propre aux femmes.

Il s'agit de protéger la santé de la future mère et de l'enfant à naître, des femmes allaitant, mais aussi celle des femmes en âge de procréer.

En ce sens, les risques vis-à-vis de la reproduction que présentent certains produits ou certaines activités ont conduit à interdire purement et simplement l'affectation des femmes à des travaux les y exposant. Dans tous les cas, la réglementation met l'accent sur la nécessité de procéder à une évaluation des risques afin d'assurer aux salariés, hommes et femmes, une information suffisante en ce qui concerne les risques liés à leur emploi et, parallèlement, mettre en place les mesures de prévention adéquates.

Les risques pour la fertilité et ceux encourus durant la grossesse et l'allaitement du jeune enfant doivent faire l'objet d'une information de la part de l'employeur et du médecin du travail d'autant plus indispensable que la salariée n'est jamais tenue de déclarer sa grossesse à son employeur.

À cet égard, il convient de noter que les mesures réglementaires présentées dans ce document, à l'exception de celles qui assurent une protection générale de toutes les femmes, ne peuvent être mises en œuvre que si les futures mères ont déclaré leur grossesse.

La protection dont bénéficient les salariées en état de grossesse résulte de la directive 92/25/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitant au travail. Ce texte a ensuite été transposé au niveau national par un ensemble de textes, destiné à protéger, d'une part, la santé de la femme enceinte ou ayant accouché ainsi que l'enfant à naître, et d'autre part, son emploi.

SOMMAIRE

I. PROTECTION DE LA SANTÉ DE LA FEMME ENCEINTE		Travaux interdits ou réglementés	p. 7
Prise en compte de la grossesse dans le cadre de l'évaluation des risques	p. 4	Risques chimiques	p. 8
L'évaluation des risques : une étape indispensable	p. 4	Risques biologiques	p. 8
Mise en place de dispositions spécifiques pour protéger l'état de santé des femmes enceintes	p. 4	Risques liés à l'activité physique	p. 8
Rôle du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	p. 4	Risques liés aux rayonnements ionisants	p. 8
Aménagement des conditions de travail	p. 4	Autres risques physiques	p. 9
Interdiction de travailler avant et après l'accouchement	p. 4	2. PROTECTION DE L'EMPLOI DE LA FEMME ENCEINTE	
Changement temporaire d'affectation pour raisons médicales	p. 4	Congé de maternité et reprise du travail	p. 9
Changement temporaire d'affectation en cas de travail de nuit	p. 5	Durée du congé de maternité	p. 9
Changement temporaire d'affectation en cas d'exposition à des risques particuliers	p. 5	Retour dans l'emploi	p. 10
Mutation ou transformation du poste	p. 6	Entretien professionnel	p. 10
Aménagement des horaires des femmes enceintes ou allaitant	p. 6	Protection contre le licenciement	p. 10
Surveillance médicale	p. 6	Impossibilité de rompre le contrat de travail d'une femme enceinte	p. 10
Rôle du médecin du travail	p. 6	Exceptions à l'interdiction de rompre le contrat de travail d'une femme enceinte	p. 11
Surveillance médicale renforcée	p. 7	Effets d'un licenciement prononcé à l'encontre d'une salariée enceinte	p. 11
Visite de reprise et de préreprise	p. 7		
Autorisation d'absence pour se rendre aux examens obligatoires	p. 7		
Secret médical	p. 7		
Toxicovigilance	p. 7		

Les abréviations utilisées dans ce document sont les suivantes :

L. = loi, D. = décret, Arr. = arrêté, Circ. = circulaire, Art. = article, al. = alinéa, s. = suivants,
Cass. soc. = Chambre sociale de la Cour de cassation.

Lorsque qu'il est fait mention de textes officiels en référence, le texte figurant au-dessus de cette référence en italique est soit une reproduction intégrale de ce texte, soit une reformulation.

I. PROTECTION DE LA SANTÉ DE LA FEMME ENCEINTE

Prise en compte de la grossesse dans le cadre de l'évaluation des risques

■ L'évaluation des risques : une étape indispensable

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-3 du Code du travail, l'employeur doit évaluer les risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs et transcrire les résultats dans un document unique (art. R. 4121-1 du Code du travail). L'inventaire des dangers potentiels pour la grossesse doit faire partie intégrante de cette démarche d'évaluation des risques en entreprise.

L'évaluation constitue une étape cruciale de la démarche de prévention, qui doit tenir compte de la situation particulière des femmes enceintes et des risques auxquels elles peuvent être exposées. Elle doit être envisagée dans le cadre d'une action globale d'amélioration des conditions de travail et doit permettre d'assurer l'information des salariés et conduire à prendre les mesures nécessaires pour les soustraire à certains risques.

■ Mise en place de dispositions spécifiques pour protéger l'état de santé des femmes enceintes

Dès lors qu'une salariée est enceinte et que l'employeur en est informé, tout un dispositif de protection se met en œuvre, et ce dans l'unique dessein de permettre la protection de la future mère et de son enfant à naître.

Diverses mesures devront alors être prises pour prendre en compte l'état de grossesse. Il pourra s'agir par exemple de dispositions destinées à améliorer les postes de travail, ou encore de mutations de poste. Enfin, l'employeur devra veiller à la non-discrimination envers les femmes enceintes.

■ Rôle du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, de contribuer 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.

Art. L. 4612-1 du Code du travail

Parmi ces missions, le CHSCT répond spécifiquement aux problèmes liés à la maternité, qui se posent

ou non pendant la grossesse. À ce titre, il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

Art. L. 4612-2 du Code du travail et Circ. du 25 mars 1993

Enfin, le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Art. L. 4612-13 du Code du travail

Aménagement des conditions de travail

■ Interdiction de travailler avant et après l'accouchement

Le congé de maternité est un droit et non une obligation pour la salariée. Toutefois, si celle-ci n'est pas tenue de prendre la totalité de son congé de maternité, elle est néanmoins contrainte de s'arrêter de travailler pendant une durée minimale. Il est en effet interdit d'employer une femme pendant une période de huit semaines, au total, avant et après l'accouchement, dont nécessairement les six semaines qui suivent l'accouchement.

Art. L. 1225-29 du Code du travail

Le non-respect par l'employeur de la période obligatoire de suspension du contrat de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe, soit 1 500 €.

Art. R. 1227-6 du Code du travail

■ Changement temporaire d'affectation pour raisons médicales

Si son état de santé médicalement constaté l'exige, la salariée enceinte, peut demander à être temporairement affectée dans un autre emploi. L'avis du médecin traitant est alors suffisant.

La mutation peut également intervenir à l'initiative de l'employeur. Dans un tel cas, 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. Si la mutation entraîne l'affectation de la salariée dans un autre établissement, l'accord de l'intéressée est exigé.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, l'intervention du médecin du travail est nécessaire.

L'affectation temporaire à un autre emploi 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. Elle ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Art. L. 1225-7 du Code du travail

Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

Art. L. 1225-8 du Code du travail

■ Changement temporaire d'affectation en cas de travail de nuit

Mutation sur un poste de jour

Introduites dans le Code du travail par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions protectrices spécifiques sont prévues pour la salariée enceinte travaillant de nuit. Ainsi, sur sa demande, ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état, la salariée enceinte ou ayant accouché qui travaille la nuit doit pouvoir être affectée sur un poste de jour, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Art. L. 1225-9 à L. 1225-11 du Code du travail

La période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut toutefois être prolongée d'un mois, à compter du retour du congé post-natal, si le médecin du travail le juge nécessaire et qu'il constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Art. L. 1225-9 du Code du travail

Suspension du contrat de travail en cas d'impossibilité de reclassement

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit ainsi qu'au médecin du travail les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire. 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 de suspension complémentaire qui suit la fin de ce congé.

Art. L. 1225-10 du Code du travail

Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée :

- d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale,
- et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

Art. L. 1225-10 du Code du travail

Informations particulières délivrées par le médecin du travail

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.

Art. R. 3122-21 du Code du travail

■ Changement temporaire d'affectation en cas d'exposition à des risques particuliers

L'employeur doit proposer un changement temporaire d'affectation aux salariées enceintes qui se trouvent exposées à leur poste de travail à certains risques incompatibles avec leur état de grossesse. S'il ne peut pas reclasser la salariée dans l'entreprise, le contrat de travail est suspendu.

Art. L. 1225-12 à L. 1225-15 du Code du travail

Pour bénéficier de telles mesures, la salariée doit occuper un poste l'exposant à l'un des risques suivants :

- Agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B au sens du règlement relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges (dit « règlement CLP ») ;
- Produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérigènes et mutagènes ;
- Benzène ;
- Plomb métallique et ses composés ;
- Virus de la rubéole ou toxoplasme ; sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité ;
- Travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals.

Art. R. 1225-4 du Code du travail

La proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en œuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement du poste de travail de la salariée enceinte ou l'affectation de celle-ci à un autre poste de travail. Elle prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Ces mesures temporaires ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération.

Art. R. 1225-13 du Code du travail

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et,

lorsqu'elle a accouché, durant une période n'excédant pas le mois qui suit le retour de congé postnatal.

Art. L. 1225-14 du Code du travail

Pendant cette période de suspension du contrat de travail due à l'impossibilité de reclassement, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

Art. L. 1225-14 du Code du travail

■ Mutation ou transformation du poste

Propositions à l'initiative du médecin du travail

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que des mutations ou des transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Art. L. 4624-1 du Code du travail

Recours devant l'inspecteur du travail en cas de désaccord

L'employeur doit tenir compte des propositions du médecin du travail et s'il refuse, il fait connaître les motifs de son refus. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail.

Art. L. 4624-1 al. 1 et 2 du Code du travail

■ Aménagement des horaires des femmes enceintes ou allaitant

Aménagement des horaires des femmes enceintes

À l'exception des dispositions prévues par l'article L. 1225-16 du Code du travail autorisant les absences, sans retenue de salaire, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, aucune disposition particulière n'oblige l'employeur à aménager les horaires des femmes enceintes. Ce type de disposition peut éventuellement être prévu par la convention collective applicable. En effet, de nombreuses conventions collectives accordent aux femmes enceintes une réduction d'horaire pendant tout ou partie de la grossesse.

Aménagement des horaires des femmes allaitant

Les salariées allaitant leur enfant peuvent bénéficier à cet effet, pendant un an à compter de la naissance, d'une heure par jour durant les heures de travail. L'heure dont dispose la salariée pour allaiter son

enfant est répartie en deux périodes de 30 minutes : l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur. À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

La période de 30 minutes est réduite à 20 minutes lorsque l'employeur met à la disposition des salariées, à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail, un local dédié à l'allaitement. Ce temps n'est pas rémunéré, sauf si la convention collective en dispose autrement.

Art. L. 1225-30 et R. 1225-5 à R. 1225-7 du Code du travail

Les employeurs employant plus de 100 salariés peuvent être mis en demeure d'installer des locaux dédiés à l'allaitement dans l'établissement ou à proximité. Les règles d'aménagement du local dédié à l'allaitement sont fixées, dans le détail, par les articles R. 4152-13 à R. 4152-28 du Code du travail.

Surveillance médicale

■ Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur et des salariés sur les conditions de travail. Il a notamment une mission d'information des femmes enceintes et allaitant, mais également des femmes en âge de procréer.

Cette information doit être entreprise dès l'embauche pour les postes de travail exposant à un risque et elle doit être rappelée ou réactualisée lors des examens médicaux ultérieurs. Il conviendra, en particulier d'insister sur le fait que certains risques, notamment toxicologiques, peuvent avoir des effets précocement, alors que d'autres, telle la charge de travail, ont un impact surtout en fin de grossesse.

La circulaire du 2 mai 1985 relative aux missions du médecin du travail rappelle toutefois les limites du rôle du médecin du travail à l'égard des salariées en état de grossesse. En effet, sa mission de surveillance médicale particulière 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.

Le médecin du travail a également un rôle d'information à l'égard du CHSCT. Afin de lui permettre 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 au CHSCT 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.

Circ. du 2 mai 1985 (BO min. Travail n° 85, 2 juill.)

■ Surveillance médicale renforcée

La salariée enceinte bénéficie d'une surveillance médicale renforcée, dès lors qu'elle a déclaré sa grossesse.

Art. R. 4624-18 du Code du travail

Cette surveillance permet au médecin du travail de proposer des aménagements de poste ou un changement temporaire d'affectation en cas de nécessité. C'est également pour lui l'occasion, parallèlement à son action de conseil auprès de l'employeur en termes d'évaluation et de prévention des risques, de renouveler à la salariée l'information sur la dangerosité des produits/expositions professionnelles auxquels elle est exposée ainsi que sur les mesures de protection existantes. Le médecin du travail est seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux que comporte cette surveillance médicale renforcée.

Art. R. 4624-19 du Code du travail

■ Visite de reprise et de préreprise

Une visite de reprise doit être organisée dans les 8 jours qui suivent la date de reprise du travail de la salariée. Cette visite est destinée notamment à apprécier l'aptitude de la salariée à reprendre son ancien emploi et la nécessité ou non d'une adaptation des conditions de travail.

Art. R. 4624-21 à R. 4624-23 du Code du travail

La visite de reprise doit également permettre, dans le cas de la reprise du travail après une maternité récente, de rechercher une anomalie ou 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, pour apporter une contribution à de futures actions d'étude et de recherche. À cette occasion une action d'information et d'éducation pourra également être développée.

Circ. du 2 mai 1985

Par ailleurs, la salariée, le médecin traitant ou le médecin conseil de la sécurité sociale ont la possibilité de solliciter une visite de préreprise dont le but est d'anticiper les aménagements de poste nécessaires du fait de l'état de santé de la salariée et d'un éventuel allaitement.

Art. R. 4624-20 et R. 4624-21 du Code du travail

■ Autorisation d'absence pour se rendre aux examens obligatoires

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus 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.

Art. L. 1225-16 du Code du travail

■ Secret médical

Comme tout médecin, le médecin du travail est tenu au secret professionnel. Cela suppose qu'il ne transmette aucune information d'ordre médical à l'employeur sur l'existence d'un état de grossesse, aussi longtemps que l'employeur n'en a pas été avisé par la salariée elle-même. Ce secret persistera pour toutes les anomalies ou complications qui peuvent être liées à cet état.

Circ. du 2 mai 1985

Même s'il est évident que la salariée a intérêt à déclarer précocement sa grossesse à son employeur pour pouvoir bénéficier des dispositions légales destinées à la protéger, elle n'est en aucun cas tenue de le faire du point de vue réglementaire.

Art. L. 1225-2 du Code du travail

Enfin, le médecin du travail et la personne choisie pour le suivi de la grossesse peuvent communiquer entre eux, mais uniquement par l'intermédiaire de la salariée.

■ Toxicovigilance

Enfin, conformément aux dispositions des articles R. 1341-11 et R. 1341-12 du Code de la santé publique, les professionnels de santé (médecins du travail, médecins traitants, gynécologues, obstétriciens, sages-femmes...) sont tenus de signaler à l'organisme chargé de la toxicovigilance^(*) territorialement compétent tous les effets graves sur la santé possiblement imputables à une exposition à des substances naturelles ou de synthèse ou à leur mélange. Les effets sur la reproduction en font partie.

Travaux interdits ou réglementés

Le Code du travail interdit formellement d'employer une femme enceinte ou allaitant à un certain nombre de travaux et de les admettre de manière habituelle dans les locaux qui y sont dédiés. Ces travaux concernent à la fois certains risques chimiques, biologiques et physiques.

() Les organismes chargés de la toxicovigilance ainsi que leur compétence territoriale doivent être désignés par arrêté. Il s'agit notamment des centres antipoison inscrits sur la liste nationale prévue à l'article L. 6141-4 du Code de la santé publique et de tout autre établissement de santé proposé par l'Agence nationale de santé publique.*

■ Risques chimiques

Travaux interdits

Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à des travaux :

- de préparation et de conditionnement des esters thiophosphoriques ;
- d'emploi du mercure et de ses composés aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils.

Art. D. 4152-9 du Code du travail

De même, les femmes enceintes et les femmes allaitant, ne doivent être ni maintenues, ni affectés à des postes de travail les exposant aux agents chimiques suivants :

- Agents chimiques qui satisfont aux critères de classification pour la toxicité pour la reproduction de catégorie 1A, 1B, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 (dit règlement CLP) ;
- Benzène ;
- Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques : dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques, dinitrophénol aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues. Toutefois, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas lorsque les opérations sont réalisées en appareils clos en marche normale.

Art. D. 4152-10 du Code du travail

Des dispositions doivent également être prises pour éviter aux salariées enceintes d'occuper un poste de travail exposant à des produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérigènes et mutagènes ainsi qu'au plomb métallique et ses composés.

Art. R. 1225-4 du Code du travail

Informations spécifiques

Une information spécifique doit être effectuée par l'employeur en liaison avec le médecin du travail, concernant les risques potentiellement néfastes 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 de l'exposition à certaines substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR). Cette information doit sensibiliser les femmes à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse. Les salariées doivent en outre être informées sur les possibilités

de changement temporaire d'affectation et les travaux interdits (prévus respectivement aux articles L. 1225-7 et D. 4152-10 du Code du travail).

Art. R. 4412-89 du Code du travail

Mesures de prévention générales

Au-delà de ces strictes dispositions interdisant d'employer des femmes enceintes et allaitant à des postes de travail les exposant à certains agents chimiques, l'employeur doit prendre, à leur égard, de la même façon qu'à l'égard de tous les salariés, les mesures nécessaires de prévention contre les risques chimiques.

■ Risques biologiques

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques biologiques 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. L'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette interdiction d'exposition.

Art. D. 4152-3 du Code du travail

■ Risques liés à l'activité physique

Le ministère chargé du travail souligne notamment le danger potentiel des efforts physiques intenses et répétés, de la station debout prolongée, du port de charges lourdes et de l'exposition aux trépidations. À cet égard, le Code du travail précise qu'un siège approprié doit être mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.

Art. R. 4225-5 du Code du travail

Par ailleurs, l'usage du diable pour le transport de charges est interdit à la femme enceinte.

Art. D. 4152-12 du Code du travail

Les femmes ne sont en outre pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise.

Art. R. 4541-9 du Code du travail

■ Risques liés aux rayonnements ionisants

Incitation à déclarer la grossesse

Afin que des dispositions protectrices soient mises en place au plus tôt, les salariées exposées à des rayonnements ionisants doivent être sensibilisées quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse. À cet égard, l'employeur doit porter à leur connaissance les mesures d'affectation temporaire prévues à l'article L. 1225-7 du Code du travail (affectation temporaire pour raisons médi-

cales) ainsi que les dispositions protectrices prévues aux articles D. 4152-4 et D. 4152-5 du Code du travail destinées notamment à leur éviter toute exposition à des doses supérieures à 1 mSv.

Formation et information sur les risques

Pour les femmes enceintes et les femmes allaitant, la formation et l'information liées à l'exposition à des rayonnements ionisants tient compte des règles de prévention particulières qui leur sont applicables. La formation doit être régulièrement renouvelée.

Art. R. 4453-6 et R. 4356-7 du Code du travail

Les travailleurs sont notamment informés des effets potentiellement néfastes de l'exposition aux rayonnements sur l'embryon en particulier au début de la grossesse et sur le fœtus.

Art. D. 4152-4 du Code du travail

Non-affectation à certains postes

Le Code du travail prévoit des dispositions protectrices interdisant aux femmes enceintes et allaitant d'effectuer certains travaux exposants à des rayonnements ionisants. Ainsi, les femmes enceintes ne peuvent pas être affectées à des travaux qui requièrent un classement en catégorie A (art. R. 4453-2 et D. 4152-6 du Code du travail). Les femmes allaitant, pour leur part, ne doivent pas être affectées ou maintenues à des postes de travail comportant un risque d'exposition interne (art. D. 4152-7 du Code du travail).

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

Art. D. 4152-5 du Code du travail

Cas particulier des activités à bord d'aéronefs en vol (rayonnements cosmiques)

Si les résultats de l'évaluation des doses susceptibles d'être reçues mettent en évidence des expositions individuelles susceptibles d'atteindre ou de dépasser une dose efficace de 1mSv par an, l'employeur prend les mesures générales ou administratives et techniques 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.

Art. R. 4451-141 du Code du travail

■ **Autres risques physiques**

Exposition à des champs électromagnétiques

Des dispositions spécifiques en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017, sont prévues par le Code du travail

pour protéger les femmes enceintes exposées à des champs électromagnétiques dans le cadre de leur emploi. Ainsi, l'exposition de ces dernières doit être maintenue à un niveau aussi faible qu'il est raisonnablement possible d'atteindre en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes, et en tout état de cause à un niveau inférieur aux valeurs limites d'exposition du public aux champs électromagnétiques (art. R. 4152-7-1 du Code du travail).

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

Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant aux travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.

Art. D. 4152-8 du Code du travail

Travaux en milieu hyperbare

Il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes à des postes de travail exposant à une pression relative maximale supérieure à 100 hectopascals.

Art. D. 4152-29 du Code du travail

2. PROTECTION DE L'EMPLOI DE LA FEMME ENCEINTE

Congé de maternité et reprise du travail

■ **Durée du congé de maternité**

Durée légale du congé de maternité

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, la salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité composé au minimum :

- d'une période prénatale qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- et d'une période postnatale qui se termine dix semaines après la date de l'accouchement.

À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du médecin qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Art. L. 1225-17 du Code du travail

Il convient de noter que le congé de maternité n'est pas obligatoire, il ne s'agit que d'une simple possibilité offerte à la future mère sous réserve des dispositions de l'article L. 1225-29 du Code du travail interdisant à l'employeur d'employer la salariée enceinte pendant une durée totale de 8 semaines, dont 6 après

l'accouchement. Par conséquent rien n'interdit à la salariée de travailler pendant son congé maternité sous réserve de respecter cette période d'interruption obligatoire de 8 semaines.

Prolongement du congé de maternité

Le congé de maternité peut être prolongé dans certains cas : à partir de 3 enfants, naissances multiples, grossesse pathologique attestée par un certificat médical, accouchement prématuré, hospitalisation de l'enfant.

Art. L. 1225-18 à 23 du Code du travail

Grossesse pathologique liée à l'exposition au diéthylstilbestrol (DES)

Par ailleurs, s'il est reconnu médicalement par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie médicale ou gynécologie-obstétrique, que la grossesse pathologique est liée à l'exposition au diéthylstilbestrol (DES) in utero pendant la période s'étendant de 1948 à 1981, la salariée bénéficie d'un congé de maternité à compter du premier jour de son arrêt de travail.

D. 2006-773 du 30 juin 2006 et Circ. DGS du 23 août 2006

Retour dans l'emploi

Lorsqu'à l'issue du congé de maternité et de la visite de reprise, la salariée est déclarée apte, celle-ci reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Art. L. 1225-25 du Code du travail

Entretien professionnel

La salariée qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité a droit à un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Art. L. 1225-27 et L. 6315-1, I du Code du travail

Protection contre le licenciement

Des dispositions sont prévues par le Code du travail pour protéger les femmes enceintes contre un licenciement qui ne serait motivé que par la grossesse.

Impossibilité de rompre le contrat de travail d'une femme enceinte

Il est ainsi interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté :

- pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit (qu'elle use ou non de ce droit) ;
- pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Art. L. 1225-4 du Code du travail

Dans l'hypothèse où la salariée prend des congés payés à la suite de son congé de maternité, la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue. Son point de départ est reporté à la date de la reprise effective du travail par la salariée.

Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 13-12321

En cas d'arrêt de travail pour maladie, la situation est différente. En effet, la jurisprudence considère que si, dans la continuité de son congé de maternité, la salariée est en arrêt maladie, la protection de 4 semaines court pendant cette période d'arrêt sans possibilité de report à la date de reprise effective du travail.

Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-15.979

Exceptions à l'interdiction de rompre le contrat de travail d'une femme enceinte

Période d'essai

Les dispositions protectrices du Code du travail ne s'appliquent pas pendant la période d'essai. En effet, l'interdiction faite à l'employeur de rompre le contrat

► **Tableau I. Durée légale du congé de maternité**

Nombre d'enfants	Maternité		Total
	Avant l'accouchement	Après l'accouchement	
1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant	6 semaines ^(*)	10 semaines	16 semaines
3 ^{ème} enfant ou plus	8 semaines ^(*)	18 semaines	26 semaines
Si jumeaux	12 semaines ^(*)	22 semaines	34 semaines
Si triplés	24 semaines ^(*)	22 semaines	46 semaines
Congé pathologique	+ 2 semaines	+ 4 semaines	

() Le congé prénatal peut être réduit d'une durée allant jusqu'à 3 semaines ; le congé postnatal est alors prolongé d'autant.*

de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ne s'applique pas en période d'essai.

Cass. soc., 21 déc. 2006, n° 05-44806

Toutefois, même si la femme enceinte n'est pas protégée pendant cette période, un licenciement qui ne serait fondé que sur son état de grossesse, serait en tout état de cause contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 qui interdit les discriminations, en particulier en raison de la grossesse.

Cas des contrats à durée déterminée (CDD)

Il convient par ailleurs de noter que l'interdiction de rompre le contrat de travail ne fait pas obstacle à l'arrivée à échéance d'un CDD.

Art. L. 1225-6 du Code du travail

Possibilité de rompre le contrat de travail pour faute grave

L'employeur peut rompre le contrat de travail de la salariée s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail liées notamment au congé de maternité.

Art. L. 1225-4 du Code du travail

Outre l'interdiction de notifier un licenciement, l'employeur a également l'interdiction d'effectuer des démarches pendant le congé maternité, visant à préparer le licenciement de la parturiente (et ce, même si le licenciement n'est prononcé qu'après le congé). Ainsi, l'employeur ne peut pas envoyer de convocation à un entretien préalable au licenciement ou procéder à cet entretien au cours du congé de maternité.

Cass. soc., 15 sept. 2010, n° 08-43299

■ **Effets d'un licenciement prononcé à l'encontre d'une salariée enceinte**

Dès lors que la salariée a justifié de son état de grossesse, le licenciement doit être annulé (sauf, si celui-ci résulte d'une faute grave et d'une impossibilité de maintenir le contrat tel que précédemment précisé).

En outre, si l'employeur licencie une salariée sans avoir connaissance de sa grossesse, le licenciement est annulé dès lors que la salariée lui envoie, dans un délai de 15 jours à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, un certificat médical justifiant du fait qu'elle est enceinte.

Art. L. 1225-5 et R. 1225-2 du Code du travail

La salariée qui ne demande pas sa réintégration a droit, d'une part, au salaire correspondant à la période de nullité, et d'autre part, outre les indem-

nités de rupture, à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement.

Art. L. 1225-71 du Code du travail

L'employeur qui contrevient aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du Code du travail relatives à la protection de la grossesse et de la maternité est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe (1 500 € pour les personnes physiques et 7 500 € pour les personnes morales). L'amende est majorée en cas de récidive.

Art. R. 1227-5 du Code du travail

ANNEXE I

Liste des textes

CODE DU TRAVAIL

- Art. L. 4121-1 et s. : principes généraux de prévention, évaluation des risques.
- Art. L. 1225-1 et s. ; R. 1225-1 et s. : protection de l'emploi de la femme enceinte pendant la grossesse et la maternité.
- Art. L. 1225-9 à 1225-11 : travail de nuit.
- Art. L. 1225-12 à 15 : expositions à des risques particuliers.
- Art. L. 1225-16 à 28 : autorisations d'absence et congé de maternité.
- Art. L. 1225-29 : interdiction d'emploi prénatal et postnatal.
- Art. L. 1225-30 à 33 : dispositions particulières à l'allaitement.
- Art. L. 4152-1 et 2 ; R. 4152-2 et s. : protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.
- Art. D 4152-3 : travaux exposant à des agents biologiques.
- Art. D. 4152-4 à 7 : travaux exposant aux rayonnements ionisants.
- Art. R. 4451-141 : femmes enceintes et rayonnements cosmiques, travaux à bord d'aéronefs en vol.
- Art. D. 4152-8 : utilisation d'équipements de travail.
- Art. D 4152-9 à 11 : travaux exposant aux agents chimiques dangereux.

- Art. D. 4152-12 : interdiction de certains modes de manutention de charges.
- Art. R. 4152-13 à 28 : local dédié à l'allaitement.
- Art. D. 4152-29 : interventions et travaux en milieu hyperbare.
- Art. L. 4612-1 et s. : missions du CHSCT.
- Art. R. 4624-18 : surveillance médicale renforcée de la femme enceinte.
- Art. L. 4624-1 : actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail (mutations ou transformations de postes).

CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Art. L. 313-1 et R. 313-1 et s. : droit aux prestations maternité

AUTRES TEXTES

- Circulaire du 2 mai 1985 relative aux missions du médecin du travail à l'égard des salariées en état de grossesse (non parue au JO)
- Décret n° 2006-773 du 30 juin 2006 et circulaire DGS DGS/2B/DSS/2A n° 2006-378 du 23 août 2006 relative à la mise en œuvre du décret no 2006-773 du 30 juin 2006 portant application de l'article 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005 : indemnisation de la salariée en arrêt de travail pour grossesse pathologique liée à l'exposition in utero au diéthylstilbestrol (DES).

ANNEXE 2

Extraits du code du travail

Les extraits reproduits ci-après sont ceux en vigueur à la date de la publication de l'aide-mémoire juridique.

Pour une version actualisée, consulter le site internet Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).

CHAPITRE V : MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION ET ÉDUCATION DES ENFANTS

Section I : Protection de la grossesse et de la maternité

Sous-section 1 : Embauche, mutation et licenciement

Article L. 1225-1 : L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour 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.

Article L. 1225-2 : La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Article L. 1225-3 : Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Article L. 1225-3-1 : Les articles L. 1225-1, L. 1225-2 et L. 1225-3 sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du Code de la santé publique.

Article L. 1225-4 : Aucun employeur ne peut rompre 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 au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de

travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Article L. 1225-4-1 : Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Article L. 1225-5 : Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Article L. 1225-6 : Les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Sous-section 2 : Changements temporaires d'affectation

Paragraphe 1 : Nécessité médicale

Article L. 1225-7 : 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 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.

Article L. 1225-8 : Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.

Paragraphe 2 : Travail de nuit

Article L. 1225-9 : La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui tra-

veille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Elle 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 pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

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

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Article L. 1225-10 : Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

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 de l'article L. 1225-9.

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'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L. 1225-11 : Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles :

1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° L. 1225-17, relatif au congé de maternité ;

3° L. 1225-29, relatif à l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal ;

4° L. 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

5° L. 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

Paragraphe 3 : Exposition à des risques particuliers

Article L. 1225-12 : L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :

1° Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

2° Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.

Article L. 1225-13 : La proposition d'emploi est réalisée au besoin par la mise en oeuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de son poste de travail ou son affectation dans un autre poste de travail. Elle prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Ces mesures temporaires n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Article L. 1225-14 : Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant la période n'excédant pas un mois prévue au 2° de l'article L. 1225-12.

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'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par les dispositions mentionnées à l'article L. 1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L. 1225-15 : Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des articles :

1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° L. 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

3° L. 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.

Sous-section 3 : Autorisations d'absence et congé de maternité

Article L. 1225-16 : 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.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du Code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

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.

Article L. 1225-17 : La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité 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.

À la demande de la salariée 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 peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report 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.

Article L. 1225-18 : Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension 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 ;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

Article L. 1225-19 : Lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le foyer assume déjà la charge de deux enfants au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, le congé de maternité commence huit semaines avant la

date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

À la demande de la salariée 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 peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report 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.

La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Article L. 1225-20 : Lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit, en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-19.

Article L. 1225-21 : Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté 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.

Article L. 1225-22 : 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.

Article L. 1225-23 : Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début des périodes de congé de maternité mentionnées aux articles L. 1225-17 à L. 1225-19.

Article L. 1225-24 : Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin. La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Article L. 1225-25 : À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 1225-26 : En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle 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.

Article L. 1225-27 : La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Article L. 1225-28 : En cas de décès de la mère au cours de la période d'indemnisation définie au premier alinéa de l'article L. 331-6 du Code de la sécurité sociale, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir, définie au même premier alinéa, le cas échéant reportée en application du deuxième alinéa du même article.

L'intéressé avertit 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 prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Sous-section 4 : Interdiction d'emploi prénatal et postnatal

Article L. 1225-29 : Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement. Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Sous-section 5 : Dispositions particulières à l'allaitement

Article L. 1225-30 : Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant

dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Article L. 1225-31 : La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Article L. 1225-32 : Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

Article L. 1225-33 : Un décret en Conseil d'Etat détermine, suivant l'importance et la nature des établissements, les conditions d'application de la présente sous-section.

Sous-section 6 : Démission

Article L. 1225-34 : La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture

Section 2 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article L. 1225-35 : Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Article L. 1225-36 : À l'issue du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Section 3 : Congés d'adoption

Article L. 1225-37 : Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1° Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;

2° Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Article L. 1225-38 : Pendant la suspension, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5. L'application de ces articles ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article L. 1225-39 : Le licenciement d'un salarié est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressé envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, 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 l'autorité administrative ou par l'organisme autorisé pour l'adoption qui procède au placement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'adoption ou par impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'adoption.

Article L. 1225-40 : Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires de congé d'adoption ou à dix-huit jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Article L. 1225-41 : Le salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du Code de l'action sociale et des familles bénéficie du congé d'adoption lorsqu'il 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 national.

Article L. 1225-42 : Le salarié avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article L. 1225-43 : À l'issue du congé d'adoption, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article L. 1225-44 : En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne

des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle 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.

Article L. 1225-45 : Toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé de maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption.

Article L. 1225-46 : Tout salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du Code de l'action sociale et des familles a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, depuis un département métropolitain, un autre département d'outre-mer ou depuis Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de six semaines par agrément.

Le salarié informe son employeur au moins deux semaines avant son départ du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il interrompt son congé avant la date prévue.

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

Article L. 1225-46-1 : Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue des congés d'adoption mentionnés à la présente section a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Section 4 : Congés d'éducation des enfants

Articles L. 1225-47 à L. 1225-69

Section 5 : Sanctions

Article L. 1225-70 : Toute convention contraire aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69, relatifs à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants est nulle.

Article L. 1225-71 : L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Titre V : Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs

CHAPITRE II : FEMMES ENCEINTES, VENANT D'ACCOUCHER OU ALLAITANT

Section 1 : Dispositions générales

Article R. 4152-2 : Indépendamment des dispositions relatives à l'allaitement prévues par les articles L. 1225-31 et R. 4152-13 et suivants, les femmes enceintes ou allaitant doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées.

Section 2 : Travaux exposant à des agents biologiques

Article D. 4152-3 : Lorsque les résultats de l'évaluation des risques à des agents biologiques pathogènes révèlent l'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, il est interdit d'exposer une femme enceinte, sauf si la preuve existe que cette dernière est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.

L'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires au respect de cette interdiction.

Section 3 : Travaux exposant aux rayonnements ionisants

Article D. 4152-4 : Les travailleurs exposés à des rayonnements ionisants 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 sensibilise les femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et porte à leur connaissance les mesures d'affectation temporaire prévues à l'article L. 1225-7 et les dispositions protectrices prévues par la présente section.

Article D. 4152-5 : Lorsque, dans son emploi, la femme enceinte est exposée à des rayonnements ionisants, l'exposition de l'enfant à naître est, pendant le temps qui s'écoule entre la déclaration de grossesse et l'accouchement, aussi faible que raison-

nablement possible, et en tout état de cause inférieur à 1 mSv.

Article D. 4152-6 : Conformément aux articles R. 4451-45 et R. 4451-49, la femme enceinte ne peut être affectée à des travaux requérant un classement en catégorie A et sa formation tient compte des règles particulières qui lui sont applicables.

Article D. 4152-7 : Il est interdit d'affecter ou de maintenir une femme allaitant à un poste de travail comportant un risque d'exposition interne à des rayonnements ionisants.

Section 4 : Utilisation d'équipements de travail

Article D. 4152-8 : Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant aux travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.

Section 5 : Travaux exposant aux agents chimiques dangereux

Article D. 4152-9 : Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant aux travaux suivants et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux :

- 1° Préparation et conditionnement des esters thiophosphoriques ;
- 2° Emploi du mercure et de ses composés aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils.

Article D. 4152-10 : Il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes et les femmes allaitant à des postes de travail les exposant aux agents chimiques suivants :

- 1° Agents chimiques qui satisfont aux critères de classification pour la toxicité pour la reproduction de catégorie 1A, 1B, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 ;

2° Benzène ;

3° Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques :

- a) Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzoniés ;
- b) Dinitrophénol ;
- c) Aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylaminés et homologues.

Toutefois, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas lorsque les opérations sont réalisées en appareils clos en marche normale.

Article D. 4152-11 : L'employeur informe les femmes sur les effets potentiellement néfastes de l'exposition à certaines substances chimiques sur la fertilité,

l'embryon, le fœtus ou l'enfant dans les conditions prévues à l'article R. 4412-89.

Section 6 : Manutention des charges

Article D. 4152-12 : L'usage du diable pour le transport de charges est interdit à la femme enceinte.

Section 7 : Local dédié à l'allaitement

Article R. 4152-13 : Le local dédié à l'allaitement prévu à l'article L. 1225-32 est :

- 1° Séparé de tout local de travail ;
- 2° Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;
- 3° Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;
- 4° Convenablement éclairé ;
- 5° Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
- 6° Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
- 7° Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;
- 8° Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

Article R. 4152-14 : Dans les établissements soumis à des dispositions particulières en matière de santé et sécurité au travail, le local dédié à l'allaitement est séparé de tout local affecté à des travaux pour lesquels ont été édictées ces dispositions particulières. Cette séparation est telle que le local est protégé contre les risques qui ont motivé ces dispositions.

Article R. 4152-15 : Les enfants ne peuvent séjourner dans le local dédié à l'allaitement que pendant le temps nécessaire à l'allaitement.

Aucun enfant atteint ou paraissant atteint d'une maladie contagieuse ne doit être admis dans ce local.

Des mesures sont prises contre tout risque de contamination.

L'enfant qui, après admission, paraît atteint d'une maladie contagieuse ne doit pas être maintenu dans le local.

Article R. 4152-16 : Le local dédié à l'allaitement a une surface suffisante pour pouvoir abriter un nombre d'enfants de moins d'un an, compte tenu du nombre de femmes employées dans l'établissement.

Article R. 4152-17 : Le local dédié à l'allaitement a une hauteur de trois mètres au moins sous plafond. Il a au moins, par enfant, une superficie de trois mètres carrés.

Un même local ne peut pas contenir plus de douze berceaux. Toutefois, lorsque le nombre des enfants vient à dépasser ce maximum, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut en autoriser provisoirement le dépassement.

Lorsqu'il y a plusieurs salles, celles-ci sont desservies par un vestibule.

Article R. 4152-18 : Le local dédié à l'allaitement ne comporte pas de communication directe avec des cabinets d'aisance, égouts, puisards.

Il est maintenu à l'abri de toute émanation nuisible.

Article R. 4152-19 : Les revêtements des sols et des parois du local dédié à l'allaitement permettent un entretien efficace et sont refaits chaque fois que la propreté l'exige.

Article R. 4152-20 : L'employeur fournit pour chaque enfant un berceau et un matériel de literie.

Il fournit également du linge en quantité suffisante pour que les enfants puissent être changés aussi souvent que nécessaire. Le matériel et les effets sont tenus constamment en bon état d'entretien et de propreté. Pendant la nuit, tous les objets dont se compose la literie sont disposés de manière à être aérés.

Article R. 4152-21 : Le local dédié à l'allaitement est tenu exclusivement par du personnel qualifié en nombre suffisant.

Ce personnel se tient dans un état de propreté rigoureuse.

Article R. 4152-22 : Il est tenu :

1° Un registre sur lequel sont inscrits les nom, prénoms et la date de naissance de chaque enfant, les nom, adresse et profession de la mère, la date de l'admission, la constatation des vaccinations, l'état de l'enfant au moment de l'admission et, s'il y a lieu, au moment des réadmissions ;

2° Un registre sur lequel sont mentionnés nominativement les enfants présents chaque jour.

Article R. 4152-23 : Le local dédié à l'allaitement est surveillé par un médecin désigné par l'employeur.

Ce dernier fait connaître à l'inspecteur du travail le nom et l'adresse de ce médecin.

Le médecin visite le local au moins une fois par semaine. Il consigne ses observations sur le registre prévu au 2° de l'article R. 4152-22.

Un règlement intérieur signé par le médecin est affiché à l'entrée du local.

Article R. 4152-24 : Le local dédié à l'allaitement est équipé de moyens de réchauffer les aliments. Ces derniers sont conformes aux prescriptions réglementaires prévues pour les établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.

Article R. 4152-25 : Des mesures sont prises pour qu'aucune personne pouvant constituer une cause de contamination n'ait accès au local dédié à l'allaitement.

Article R. 4152-26 : Personne ne doit passer la nuit dans le local dédié à l'allaitement où les enfants passent la journée.

Article R. 4152-27 : L'eau du local dédié à l'allaitement est à température réglable. Des moyens de nettoyage et de séchage appropriés sont mis à disposition.

Le matériel et les effets sont tenus constamment en bon état d'entretien et de propreté.

Article R. 4152-28 : La rémunération du médecin et du personnel du local dédié à l'allaitement ainsi que la fourniture et l'entretien du matériel et des effets énumérés aux articles R. 4152-20 et R. 4152-27 sont à la charge de l'employeur.

Aucune contribution ne peut être réclamée aux mères dont les enfants fréquentent le local.

Section 8 : Interventions et travaux en milieu hyperbare

Article D. 4152-29 : Il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes à des postes de travail exposant à une pression relative supérieure à 100 hectopascals.

ANNEXE 3

Extraits du Code de la Sécurité sociale

Partie législative

LIVRE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ASSURANCES SOCIALES ET À DIVERSES CATÉGORIES DE PERSONNES RATTACHÉES AU RÉGIME GÉNÉRAL

Titre I : Généralités

Chapitre 3 : Droit aux prestations (maladie, maternité, invalidité, décès)

Article L. 313-1

I.-Pour avoir droit :

- 1° (abrogé) ;
- 2° Aux prestations prévues à l'article L. 321-1 pendant une durée déterminée ;
- 3° Aux prestations en espèces des assurances maternité et décès,
l'assuré social doit justifier, au cours d'une période de référence, soit avoir cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à un montant fixé par référence au salaire minimum de croissance, soit avoir effectué un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé.

II.-Pour bénéficier :

- 1° Des prestations prévues à l'article L. 321-1, sans interruption, au-delà de la durée fixée en application du 2° du I ;
- 2° Des indemnités journalières de l'assurance maternité,
l'assuré doit, en outre, justifier d'une durée minimale d'immatriculation.

Article R. 313-1

Les conditions d'ouverture du droit prévues à l'article L. 313-1 sont appréciées en ce qui concerne :

- 1°) (abrogé)
- 2°) les prestations en espèces de l'assurance maladie, au jour de l'interruption de travail ;
- 3°) les prestations en espèces de l'assurance maternité, au début du 9^e mois avant la date présumée de l'accouchement ou à la date du début du repos prénatal ;
- 4°) Les prestations en espèces de l'assurance maternité servies en cas d'adoption, à la date du début du congé d'adoption ;
- 5° Les prestations en espèces de l'assurance maternité servies en cas de congé de paternité, à la date du début de ce congé ;
- 6°) La prestation de l'assurance décès, à la date du décès.

Pour obtenir en prêt les audiovisuels et multimédias et pour commander les brochures et les affiches de l'INRS, adressez-vous au service Prévention de votre Carsat, Cram ou CGSS.

Services Prévention des Carsat et Cram

Carsat ALSACE-MOSELLE

(67 Bas-Rhin)
14 rue Adolphe-Seyboth
CS 10392
67010 Strasbourg cedex
tél. 03 88 14 33 00
fax 03 88 23 54 13
prevention.documentation@carsat-am.fr
www.carsat-alsacemoselle.fr

(57 Moselle)
3 place du Roi-George
BP 31062
57036 Metz cedex 1
tél. 03 87 66 86 22
fax 03 87 55 98 65
www.carsat-alsacemoselle.fr

(68 Haut-Rhin)
11 avenue De-Lattre-de-Tassigny
BP 70488
68018 Colmar cedex
tél. 03 69 45 10 12
www.carsat-alsacemoselle.fr

Carsat AQUITAINE

(24 Dordogne, 33 Gironde,
40 Landes, 47 Lot-et-Garonne,
64 Pyrénées-Atlantiques)
80 avenue de la Jallère
33053 Bordeaux cedex
tél. 05 56 11 64 36
fax 05 57 57 70 04
documentation.prevention@
carsat-aquitaine.fr
www.carsat.aquitaine.fr

Carsat AUVERGNE

(03 Allier, 15 Cantal,
43 Haute-Loire,
63 Puy-de-Dôme)
Espace Entreprises
Clermont République
63036 Clermont-Ferrand cedex 9
tél. 04 73 42 70 76
offredoc@carsat-auvergne.fr
www.carsat-auvergne.fr

Carsat BOURGOGNE et FRANCHE-COMTÉ

(21 Côte-d'Or, 25 Doubs,
39 Jura, 58 Nièvre,
70 Haute-Saône,
71 Saône-et-Loire, 89 Yonne,
90 Territoire de Belfort)
ZAE Cap-Nord, 38 rue de Cracovie
21044 Dijon cedex
tél. 03 80 70 51 32
fax 03 80 70 52 89
prevention@carsat-bfc.fr
www.carsat-bfc.fr

Carsat BRETAGNE

(22 Côtes-d'Armor, 29 Finistère,
35 Ille-et-Vilaine, 56 Morbihan)
236 rue de Châteaugiron
35030 Rennes cedex
tél. 02 99 26 74 63
fax 02 99 26 70 48
drpcdi@carsat-bretagne.fr
www.carsat-bretagne.fr

Carsat CENTRE-VAL DE LOIRE

(18 Cher, 28 Eure-et-Loir, 36 Indre,
37 Indre-et-Loire, 41 Loir-et-Cher, 45 Loiret)
36 rue Xaintraillies
45033 Orléans cedex 1
tél. 02 38 81 50 00
fax 02 38 79 70 29
prev@carsat-centre.fr
www.carsat-centre.fr

Carsat CENTRE-OUEST

(16 Charente, 17 Charente-Maritime,
19 Corrèze, 23 Creuse, 79 Deux-Sèvres,
86 Vienne, 87 Haute-Vienne)
37 avenue du président René-Coty
87048 Limoges cedex
tél. 05 55 45 39 04
fax 05 55 45 71 45
cirp@carsat-centreouest.fr
www.carsat-centreouest.fr

Cram ÎLE-DE-FRANCE

(75 Paris, 77 Seine-et-Marne,
78 Yvelines, 91 Essonne,
92 Hauts-de-Seine, 93 Seine-Saint-Denis,
94 Val-de-Marne, 95 Val-d'Oise)
17-19 place de l'Argonne
75019 Paris
tél. 01 40 05 32 64
fax 01 40 05 38 84
demande.de.doc.inrs@cramif.cnamts.fr
www.cramif.fr

Carsat LANGUEDOC-ROUSSILLON

(11 Aude, 30 Gard, 34 Hérault,
48 Lozère, 66 Pyrénées-Orientales)
29 cours Gambetta
34068 Montpellier cedex 2
tél. 04 67 12 95 55
fax 04 67 12 95 56
prevdoc@carsat-lr.fr
www.carsat-lr.fr

Carsat MIDI-PYRÉNÉES

(09 Ariège, 12 Aveyron, 31 Haute-Garonne,
32 Gers, 46 Lot, 65 Hautes-Pyrénées,
81 Tarn, 82 Tarn-et-Garonne)
2 rue Georges-Vivent
31065 Toulouse cedex 9
fax 05 62 14 88 24
doc.prev@carsat-mp.fr
www.carsat-mp.fr

Carsat NORD-EST

(08 Ardennes, 10 Aube, 51 Marne,
52 Haute-Marne, 54 Meurthe-et-Moselle,
55 Meuse, 88 Vosges)
81 à 85 rue de Metz
54073 Nancy cedex
tél. 03 83 34 49 02
fax 03 83 34 48 70
documentation.prevention@carsat-nordest.fr
www.carsat-nordest.fr

Carsat NORD-PICARDIE

(02 Aisne, 59 Nord, 60 Oise,
62 Pas-de-Calais, 80 Somme)
11 allée Vauban
59662 Villeneuve-d'Ascq cedex
tél. 03 20 05 60 28
fax 03 20 05 79 30
bedprevention@carsat-nordpicardie.fr
www.carsat-nordpicardie.fr

Carsat NORMANDIE

(14 Calvados, 27 Eure, 50 Manche,
61 Orne, 76 Seine-Maritime)
Avenue du Grand-Cours, 2022 X
76028 Rouen cedex
tél. 02 35 03 58 22
fax 02 35 03 60 76
prevention@carsat-normandie.fr
www.carsat-normandie.fr

Carsat PAYS DE LA LOIRE

(44 Loire-Atlantique, 49 Maine-et-Loire,
53 Mayenne, 72 Sarthe, 85 Vendée)
2 place de Bretagne
44932 Nantes cedex 9
tél. 02 51 72 84 08
fax 02 51 82 31 62
documentation.rp@carsat-pl.fr
www.carsat-pl.fr

Carsat RHÔNE-ALPES

(01 Ain, 07 Ardèche, 26 Drôme, 38 Isère,
42 Loire, 69 Rhône, 73 Savoie,
74 Haute-Savoie)
26 rue d'Aubigny
69436 Lyon cedex 3
tél. 04 72 91 97 92
fax 04 72 91 98 55
preventionrp@carsat-ra.fr
www.carsat-ra.fr

Carsat SUD-EST

(04 Alpes-de-Haute-Provence,
05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes,
13 Bouches-du-Rhône, 2A Corse-du-Sud,
2B Haute-Corse, 83 Var, 84 Vaucluse)
35 rue George
13386 Marseille cedex 5
tél. 04 91 85 85 36
fax 04 91 85 75 66
documentation.prevention@carsat-sudest.fr
www.carsat-sudest.fr

Services Prévention des CGSS

CGSS GUADELOUPE

Immeuble CGRR, Rue Paul-Lacavé, 97110 Pointe-à-Pitre
tél. 05 90 21 46 00 – fax 05 90 21 46 13
lina.palmonat@cgss-guadeloupe.fr

CGSS GUYANE

Direction des risques professionnels
CS 37015, 97307 Cayenne cedex
tél. 05 94 29 83 04 – fax 05 94 29 83 01
prevention-rp@cgss-guyane.fr

CGSS LA RÉUNION

4 boulevard Doret, 97704 Saint-Denis Messag cedex 9
tél. 02 62 90 47 00 – fax 02 62 90 47 01
prevention@cgss-reunion.fr

CGSS MARTINIQUE

Quartier Place-d'Armes, 97210 Le Lamentin cedex 2
tél. 05 96 66 51 31 et 05 96 66 51 32 – fax 05 96 51 81 54
prevention972@cgss-martinique.fr
www.cgss-martinique.fr

COLLECTION DES AIDE-MÉMOIRE JURIDIQUES

Cet aide-mémoire juridique présente les dispositions réglementaires relatives à la grossesse et à la maternité. Concernant la protection de la santé de la femme enceinte, les règles relatives à la prise en compte de la grossesse lors de l'évaluation des risques, à l'aménagement des conditions de travail, à la surveillance médicale des femmes enceintes sont ainsi précisées, avec également une partie spécifique consacrée aux travaux interdits (liés à des travaux exposant à des risques chimiques, physiques ou biologiques). Concernant la protection de l'emploi de la femme enceinte, sont détaillées les dispositions relatives au congé de maternité et à la reprise du travail, ainsi que celles protégeant contre le licenciement.



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris • Tél. 01 40 44 30 00 • info@inrs.fr

Édition INRS TJ 14

6^e édition • octobre 2016 • 1 500 ex. • ISBN 978-2-7389-2259-5

▶ L'INRS est financé par la Sécurité sociale - Assurance maladie / Risques professionnels ◀

www.inrs.fr

YouTube

