

GROSSESSE ET TRAVAIL

En France, de nombreuses femmes exercent un emploi durant une partie de leur grossesse ou pendant la période d'allaitement.

En dehors des facteurs personnels (certaines maladies, médicaments, alcool, drogues, tabac...), 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.



IDENTIFICATION DES RISQUES

Les risques pour la grossesse sont très divers et peuvent être présents dans de multiples activités ou secteurs professionnels.

RISQUE BIOLOGIQUE

Maladies à transmission interhumaine, zoonose (risque spécifique au milieu agricole)

Activités susceptibles d'exposer au virus de la rubéole ou à la toxoplasmose si la salariée n'est pas immunisée (article D. 4152-3 du Code du travail)

EXPOSITION AUX RAYONNEMENTS IONISANTS ET AUX CHAMPS ÉLECTROMAGNÉTIQUES

Articles D. 4152-4 à D. 4152-7-1 du Code du travail

ORGANISATION DU TRAVAIL

Travail posté, travail de nuit, horaires irréguliers...

Travail de nuit en période de grossesse et postnatale (article L. 1225-9 du Code du travail)

ERGONOMIE DU POSTE

Manutention...

Usage du diable pour le transport de charges (article D. 4152-12 du Code du travail)

RISQUES PHYSIQUES

Bruit, vibrations, chaleur, froid...

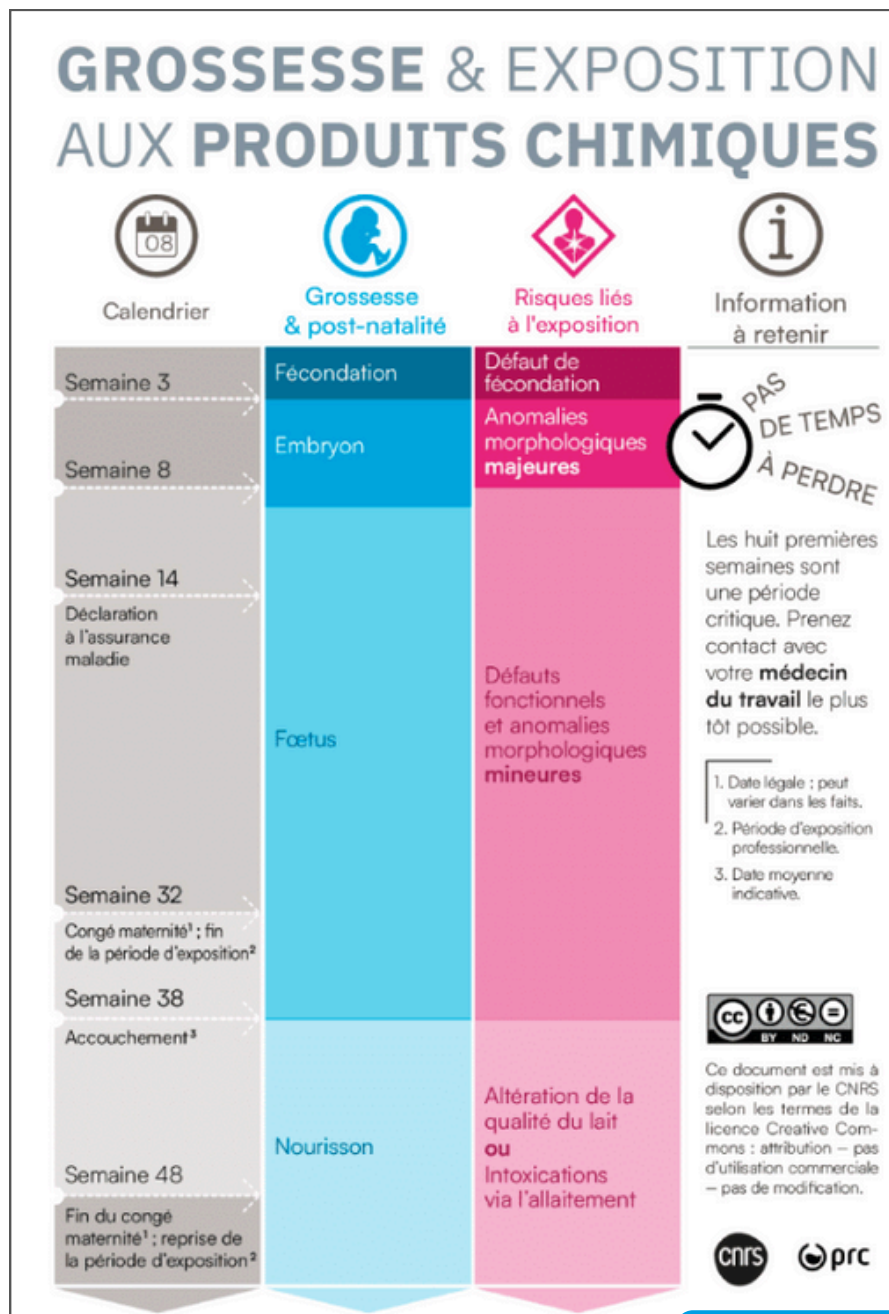
Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur (article D. 4152-8 du Code du travail)

Travaux en milieu hyperbare sous certaines conditions (décret n° 90-277 du 28 mars 1990 article 32bis, article D. 4152-29 du Code du travail)

RISQUE CHIMIQUE

CMR, perturbateurs endocriniens, solvants, métaux lourds, cytotoxiques, produits phytosanitaires, pouvant augmenter le risque de fausse couche et de malformation congénitale.

Agents chimiques interdisant l'affectation ou le maintien de toute femme enceinte ou allaitante à son poste de travail (article D. 4152-10 et D. 4152-9 du Code du travail)



[Cliquez pour en savoir +](#)

MESURES DE PRÉVENTION

Rôle de l'employeur :

Conformément au 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 d'évaluation des risques professionnels**. En cas de grossesse/allaitement, cela permet de :

- Supprimer ou de réduire l'exposition aux risques particuliers (articles L. 1225-12 à L. 1225-15 du Code du travail)
- Assurer aux salariées une information suffisante en ce qui concerne les risques liés à leur poste, en spécifiant les risques encourus durant la grossesse et la période d'allaitement
- Mettre en place les mesures de prévention adéquates
- Sensibiliser les femmes à la déclaration précoce

Quelques conseils complémentaires aux dispositions prévues par la réglementation :

- Éviter le travail debout à piétiner
- Éviter le port de charges
- Éviter le travail posté à partir de la 12ème semaine d'aménorrhée
- Rappeler les mesures de prévention de la transmission du CMV (cytomégalovirus) en cas de contact avec de jeunes enfants
- Réaliser si nécessaire la vaccination contre la grippe et contre la coqueluche
- Se laver soigneusement les mains après un contact avec un animal domestique ou sauvage

Autorisation d'absence pour se rendre aux examens obligatoires (art L. 1225-16 du Code du travail) :


- La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux 7 examens médicaux obligatoires
- La salariée en parcours PMA bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires
- Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés
- Le conjoint salarié marié ou pacsé bénéficie aussi d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à 3 de ces rendez-vous médicaux

Ces dispositions peuvent être plus favorables aux salariées selon la convention collective de l'entreprise.

Réduction du temps de travail :

- Dans le secteur public, un aménagement d'une heure de travail en moins chaque jour est accordé de droit à compter du 1er jour du 3^{ème} mois de grossesse, sur présentation d'une attestation médicale.
- Dans le secteur privé, la réduction de l'horaire journalier de travail pour une salariée enceinte n'est pas une obligation légale. Cependant elle peut être prévue dans la convention collective ou dans un accord d'entreprise.

EN SAVOIR PLUS

- 
- Brochure INRS : [Grossesse, maternité et travail](#)
 - Démarche de prévention INRS : [Femmes enceintes](#)
 - Publications juridiques INRS : [Femmes enceintes au travail : quelle réglementation applicable ?](#)
 - Risques INRS : [Règlementation en cas de grossesse](#)
 - Fiche INRS : [Grossesse et exposition professionnelle aux champs électromagnétiques](#)