

Grossesse et travail

Droits employeurs et salariés

PARTIE I

Prévenir les risques pour la grossesse

PARTIE II

Protection de la femme enceinte et venant d'accoucher

PARTIE III

Droit aux congés et à l'assurance maternité

PARTIE IV

Annexes

Avec la contribution de :

Florence CECCHIN

Assistante en santé au travail risque chimique

Christine JEANDEL

Médecin du travail

Virginie KAISER

Ingénieur Chimiste

Christine ROCHER

Infirmière en santé au travail

Élisabeth ROLLE

Assistante en santé au travail métrologie

Charlotte SERVAIS

Infirmière en santé au travail

Gérald SÉITÉ

Toxicologue

Frédérique SIERRA

Ingénieur H.S.E.

Mise en page :

Valérie MASSON

Infographiste

Impression :

Imprimerie La Nancéienne d'impression

Nancy (54)

Référence documentaire ALSMT:

AMT/GP/008/VO-20191011

PARTIE I

Prévenir les risques pour la grossesse

Identification des risques professionnels	9
Information/formations obligatoires	9

PARTIE III

Droit aux congés et à l'assurance maternité

Le congé maternité	23
Remplacement de la salariée	24

PARTIE II

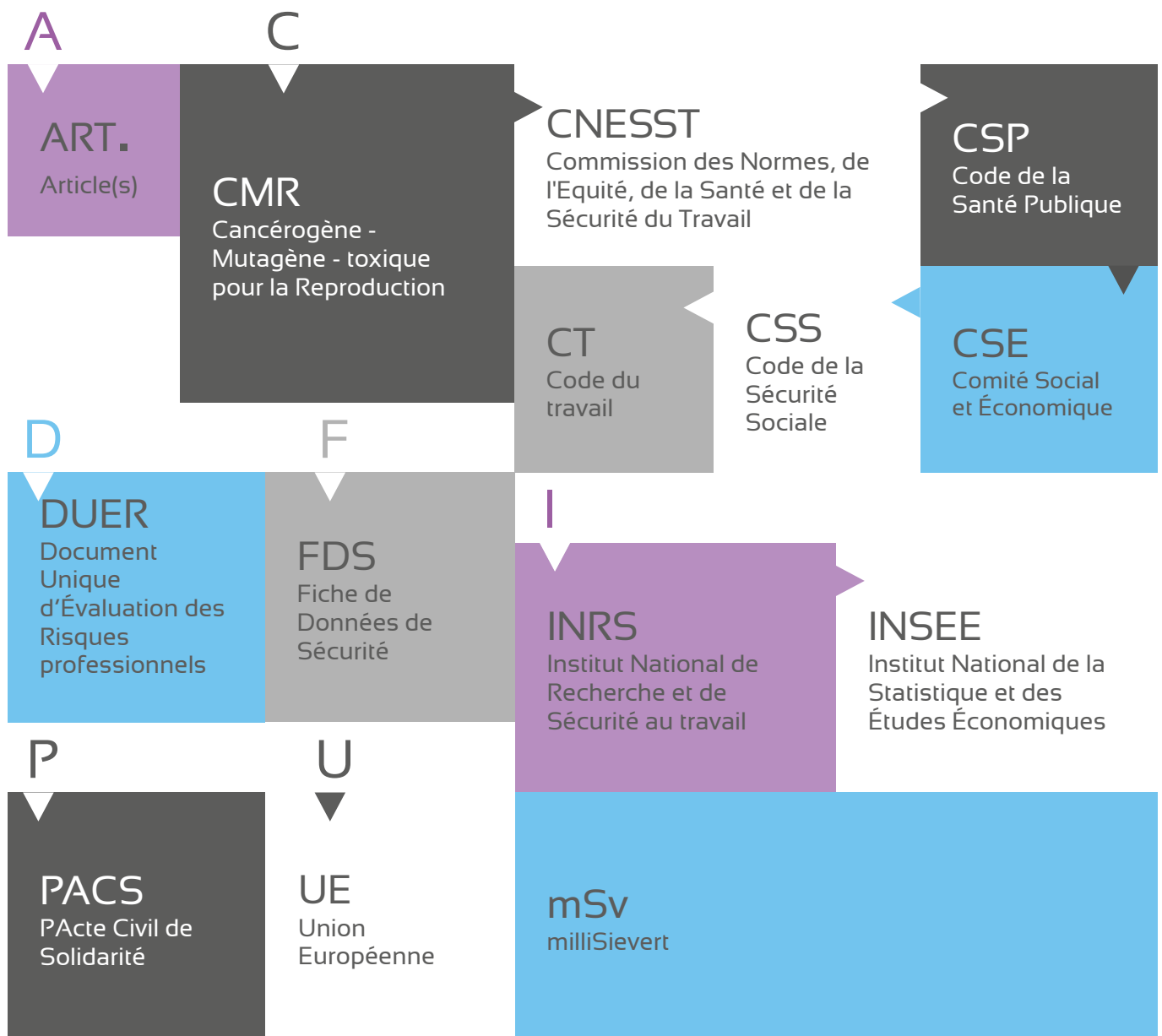
Protection de la femme enceinte et venant d'accoucher

À l'embauche	13
Exécution du contrat de travail	13
Licenciement	18
Conséquence d'un licenciement prononcé contre une femme enceinte	20

PARTIE IV

Annexes

Les travaux interdits	27
Les acteurs de prévention	31



Classification par l'Union Européenne des agents chimiques toxiques pour la reproduction

Définition :

Substances et mélanges qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent produire ou augmenter la fréquence d'effets nocifs non héréditaires sur la progéniture ou porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives.

CATÉGORIES	DÉFINITIONS DES CATÉGORIES	MENTIONS DE DANGER
1A	Substances dont la toxicité pour la reproduction humaine est avérée	H360
1B	Substances présumées toxiques pour la reproduction humaine	
2	Substances suspectées d'être toxiques pour la reproduction humaine	H361

Mention de danger : Une mention de danger « est une phrase qui, attribuée à une classe de danger ou à une catégorie de danger, décrit la nature du danger que constitue un produit chimique et, lorsqu'il y a lieu, le degré de ce danger ». Un code alphanumérique unique constitué de la lettre « H » et de 3 chiffres est affecté à chaque mention de danger

Des femmes plus nombreuses au travail

Ces dernières décennies le travail féminin a augmenté régulièrement, de nombreux métiers se sont féminisés. En 2015 les femmes représentaient 67,6% de la population active occupée d'après l'INSEE et cette proportion tend à augmenter régulièrement.

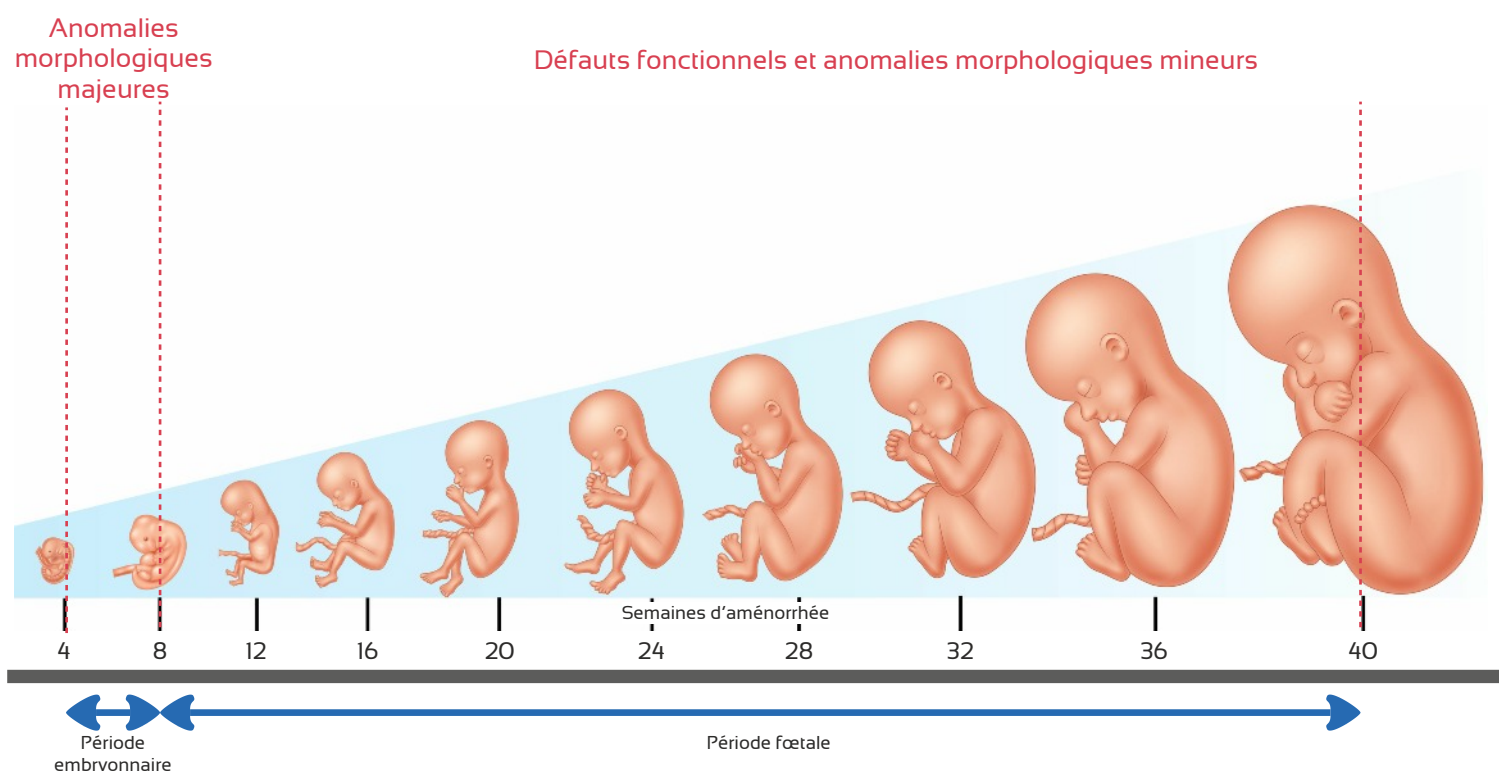
Chaque année environ 530 000 enfants naissent de mères ayant eu une activité professionnelle durant leur grossesse.

Les risques professionnels : des risques supplémentaires pour la grossesse

Bien que la majorité des enfants naissent en bonne santé, un certain nombre de grossesses présente des complications : avortement spontané, mort fœtale, naissance prématurée, retard de croissance intra-utérin, malformations congénitales, etc. Les causes de ces maladies sont médicales ou génétiques mais aussi d'origine environnementale ou professionnelle. En effet, les femmes exerçant une profession peuvent être exposées au cours de leur activité à un certain nombre de risques professionnels : risque chimique, agents biologiques, rayonnements, travail physique intense, contraintes organisationnelles, etc.

Les risques sont particulièrement importants au cours des premières semaines de grossesse notamment lors de l'exposition à un produit toxique pour la reproduction.

Danger pour l'embryon et le fœtus en cas d'exposition à un agent toxique pour la reproduction



Protection des salariées au travail, dont la femme enceinte

Afin de protéger les femmes en état de procréer, ou encore la mère et l'enfant à naître une réglementation spécifique s'applique à l'employeur et aux salariés.

Objectif du guide

Ce guide a pour but de synthétiser les principales obligations de l'employeur envers les salariées en état de grossesse ou venant d'accoucher et de les informer sur leurs droits.

PARTIE I :

PRÉVENIR LES RISQUES POUR LA GROSSESSE

L'environnement de travail peut présenter des risques pour la fertilité, le bon déroulement de la grossesse ou encore au cours de l'allaitement. Dans le cadre de son obligation d'assurer et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit évaluer les risques professionnels de son établissement. S'il existe un risque pour la fertilité, la grossesse ou l'allaitement, l'entreprise pourra être amenée à prendre les mesures appropriées (*Art L. 4121-1 du CT*).

IDENTIFICATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La première étape, consiste à évaluer les risques professionnels pour la fertilité, la femme enceinte et l'enfant à naître.

Cette évaluation permettra d'identifier les tâches/postes de travail à risque pour la grossesse et de proposer une démarche de prévention visant à la protection des salariées en état de procréer.

Les résultats de l'évaluation sont reportés dans le « Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels » (*DUER**).

INFORMATIONS/FORMATIONS OBLIGATOIRES

Les risques encourus pour la fertilité, durant la grossesse et l'allaitement devront faire l'objet d'une formation/information de la part de l'employeur et du médecin du travail.

L'information et la formation sont d'autant plus importantes que la femme enceinte n'est pas tenue de déclarer sa grossesse.

RISQUES CHIMIQUES

En liaison avec son médecin du travail, l'employeur doit délivrer une information spécifique auprès des femmes enceintes en cas de présence de substances toxiques pour la reproduction.

D'après l'article R. 4412-89 du Code du Travail l'information aborde les effets potentiellement néfastes de l'exposition à ces substances chimiques sur :

- fertilité,
- embryon en particulier lors du début de la grossesse,
- fœtus,
- enfant cas d'allaitement.

Cette information doit également sensibiliser les femmes à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et, les avertir des mesures prévues par les textes pour les protéger et les informer sur les possibilités de changement temporaire d'affectation et les travaux interdits prévus aux articles L. 1225-7 et D. 4152-10 du Code du Travail (cf. annexe 1).

La sensibilisation ne devra pas se limiter aux travaux interdits réglementairement car une partie des substances chimiques bien que ne faisant pas partie de cette liste ont également des effets néfastes sur la

* Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un "document unique (articles R. 4121-1 et suivants du CT).
Le *DUER* est mis à la disposition des salariés, des membres du comité social et économique, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

fertilité et/ou le fœtus (solvants, agents chimiques classés comme toxique pour la reproduction catégorie de 2 de l'UE).

RISQUE LIÉ AUX RAYONNEMENTS IONISANTS

L'employeur doit sensibiliser les salariées exposées à des rayonnements ionisants quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse.

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

Tous les travailleurs intervenant en zone contrôlée ou surveillée doivent notamment recevoir une formation à la radioprotection.

L'employeur doit porter à leur connaissance les mesures d'affectation temporaire prévues à l'article L. 1225-7 du Code du Travail ainsi que les dispositions protectrices prévues aux articles D. 4152-4 et D. 4152-5 du CT destinés notamment à leur éviter toute exposition à des doses supérieures à 1 mSv.

D'autres travaux sont interdits à la femme enceinte. Ces travaux sont repris dans l'annexe 1.



PARTIE II :

PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE
ET VENANT D'ACCOUCHER

La réglementation prévoit plusieurs mesures qui protègent les femmes enceintes lors de leur embauche, au cours de l'exécution de leur contrat de travail et, contre le licenciement.

Le non-respect par l'employeur de ces droits l'expose à des sanctions pénales.

À L'EMBAUCHE

La femme enceinte bénéficie d'une protection spécifique contre tout refus d'embauche.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser son embauche. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'éventuel état de grossesse de l'intéressée (*Art. L. 1225-1 du CT*). Pendant un entretien d'embauche, le futur employeur ne peut donc poser aucune question concernant une éventuelle grossesse actuelle ou à venir.

La candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse sauf si elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte (*Art. L. 1225-2 du CT*).

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse (*Art. L. 1225-2 du CT*) et ce motif ne justifie ni une sanction, ni un licenciement, ni même une rupture anticipée de CDD.

TRAVAUX INTERDITS

La réglementation interdit l'exposition des femmes enceintes et allaitantes :

- à certains produits chimiques (*Cf. Annexe 1*),
- aux activités susceptibles d'exposer au virus de la rubéole ou à la toxoplasmose si la salariée n'est pas immunisée (*Art. D. 4152-3 du CT*),
- aux rayonnements ionisants (*Art. D. 4152-4 à D. 4152-7 du CT*) et aux rayonnements cosmiques (*Art. R. 4451-141 du CT*),
- aux travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur à air comprimé (*Art. D. 4152-8 du CT*),
- aux travaux en milieu hyperbare sous certaines conditions (*Décret n° 90-277 du 28 mars 1990, 32bis, Art. R. 1225-4 et D. 4152-29 du CT*),
- à l'usage du diable pour le transport de charges (*Art. D. 4152-12 du CT*).

DEMANDE DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE

La salariée qui demande le bénéfice des dispositions relatives à la protection de la femme enceinte doit révéler son état de grossesse (*Art. L. 1225-2 du CT*).

Cette règle est valable, quel que soit le type de protection spéciale visée, pour bénéficier :

- de la protection contre la rupture du contrat de travail pendant l'exécution de la période d'essai (*Art. L. 1225-1 du CT*),
- de la protection contre le licenciement (*Art. L. 1225-4 du CT*),
- du congé de maternité ou d'adoption (*Art. L. 1225-17 et L. 1225-37 et suivants du CT*).

Pour bénéficier des dispositions relatives à la protection de la femme enceinte, la salariée remet contre récépissé ou envoie par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur, un certificat médical attestant son état de grossesse. Le document contiendra la date de son accouchement (présumée ou effective), le cas échéant l'existence et la durée prévisible d'un état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail (Art. R. 1225-1 du CT).

Toutefois d'autres dispositions que celles définies par l'article R. 1225-1 du Code du Travail sont considérées comme une information valable de l'état de grossesse auprès de l'employeur :

- information verbale,
- adresse d'une lettre recommandée avec avis de réception informant l'employeur de sa grossesse sans y joindre un certificat médical,
- envoi d'un certificat médical attestant " signes d'une grossesse en évolution " ainsi que le premier examen prénatal.

La preuve de l'état de grossesse peut-être rapportée par tout moyen :

- un avis de prolongation d'arrêt de travail portant la mention " repos supplémentaire maternité ",
- des témoignages,
- un appel téléphonique de l'inspecteur du travail avisant l'employeur de la grossesse.

PÉRIODE D'ESSAI

La grossesse d'une salariée n'est pas un motif valable pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai.

MUTATION

Une mutation fondée sur l'état de grossesse de la salariée (*hors exceptions légales*) est interdite (*mesures discriminatoires Art. L. 1132-1 et L. 1142-1 du CT*)

AFFECTATION TEMPORAIRE

Demande de changement d'affectation

Exceptionnellement, une salarié enceinte peut être temporairement affectée à un autre emploi si son état, médicalement constaté l'exige (*Art L. 1225-1 du CT*). L'affectation temporaire peut être :

- À la demande de la salariée.
La salariée enceinte qui souhaite être affectée sur un autre emploi peut demander sa mutation (*Art. L.1225-7 du CT*). Dans ce cas, elle fournit un certificat médical.
Elle ne bénéficie pas d'un droit à mutation. L'employeur est seul juge de son affectation.
- À l'initiative de l'employeur.
Une mutation à l'initiative de l'employeur intervient après avis du médecin du travail qui établit la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé (*Art. L. 1225-7 du CT*). Cette décision s'impose à la salariée.

Dans le cas où l'affectation implique un changement d'établissement, l'affectation est subordonnée à l'accord de l'intéressée (Art. L. 1225-7 du CT).

Une femme enceinte peut refuser l'affectation temporaire dans un autre établissement en raison de son état de santé.

En l'absence de faute grave, l'employeur ne peut pas licencier une salariée qui use de son droit de refus.

- Sur proposition du médecin du travail.

Il propose par écrit et après échange avec la salariée et l'employeur des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (Art. L. 4624-6 du CT modifié par L. n°2016-1088 8 août 2016).

Désaccords entre les parties pour un changement d'affectation

Deux types de désaccords peuvent se présenter dans le cadre d'une proposition d'affectation temporaire à un autre emploi :

- Désaccord entre l'employeur et la salariée (*affectation temporaire à l'initiative de la salariée ou de l'employeur*) :

Si l'employeur et la salariée sont en désaccord, c'est au médecin du travail qu'il convient de s'adresser. Lui seul est compétent pour apprécier et établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper un nouvel emploi envisagé (Art. L. 1225-7 du CT).

- Désaccord entre le médecin du travail et l'employeur ou la salariée (*affectation temporaire à l'initiative du médecin*) :

En cas de difficulté ou de désaccord les parties (*l'employeur ou la salariée*) peuvent saisir le conseil de prud'hommes afin de demander la désignation d'un médecin expert inscrit sur la liste des experts de la cour d'appel. Le médecin expert pourra demander au médecin du travail le dossier médical du salarié sans que puisse lui être opposée la violation du secret médical.

Durée du changement d'affectation

La durée de l'affectation ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial (Art. L. 1225-7 du CT). À l'issue de son congé de maternité, la salariée de retour dans l'entreprise est réintégrée dans l'emploi occupé avant sa mutation temporaire ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (Art. L. 1225-8 du CT).

Rémunération pendant le changement d'affectation

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération (Art. L. 1225-7 du CT).

TRAVAIL DE NUIT - AFFECTATION TEMPORAIRE À UN POSTE DE JOUR

Une salariée enceinte peut être affectée à un poste de jour :

- à sa demande, pendant la durée de sa grossesse,

- lorsque le médecin du travail constate par écrit que son poste de nuit est incompatible avec son état
(*Art. L. 1225-9 du CT modifié par L. n°2016, 8 août 2016*).

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.

Si 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.

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 d'un mois, décidé par le médecin du travail qui suit la fin de ce congé (*Art. L. 1225-10 du CT*).

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

EXPOSITION À DES RISQUES PARTICULIERS

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 de grossesse médicalement constaté
(*Art. L. 1225-12 du CT*).

L'employeur a obligation de reclasser la salariée en état de grossesse exposée aux travaux interdits visés par le Code du Travail.

Les mêmes dispositions sont applicables aux salariées ayant accouché ou allaitantes mais uniquement pendant une période n'excédant pas un mois après leur retour de congé parental.

La proposition d'emploi tient compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Elle est réalisée au besoin par la mise en œuvre de mesures temporaires telles que l'aménagement de son poste de travail ou son affectation dans un autre poste de travail (*Art. L. 1225-13 du CT*).

Si 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.

Ces mesures temporaires n'entraînent aucune diminution de la rémunération (*Art. L. 1225-14 du CT*).

REPOS DANS L'ENTREPRISE

Les femmes enceintes doivent avoir la possibilité de se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées (*Art. R. 4152-2 du CT*).

SURVEILLANCE MÉDICALE

Suivi individuel

La salariée enceinte bénéficie d'un suivi individuel adapté, dès lors qu'elle a déclaré sa grossesse
(*Art. R. 4624-18 du CT*).

L'objectif est de suivre la compatibilité du poste et des conditions de travail avec le maintien d'un bon état de santé et un déroulement satisfaisant de la grossesse.

Cette surveillance permet au médecin du travail de proposer des aménagements de poste ou un changement temporaire d'affectation en cas de nécessité.

Le médecin du travail est seul juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux que comporte cette surveillance individuelle adaptée.

Autorisation d'absence pour examens médicaux

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 :

- 1^{er} examen effectué dans les 3 premiers mois de la grossesse,
- puis, une fois par mois jusqu'à l'accouchement.

La salariée bénéficie de 7 examens médicaux obligatoires pour une grossesse évoluant à son terme.

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 au fait de son ancienneté dans l'entreprise (*Art. L. 1225-16 du CT*).

Le conjoint, ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation (*Art. L. 1225-16 du CT*).

La salariée doit présenter un justificatif de son absence, si l'employeur le demande.

Autorisation d'absence pour les salariées bénéficiant d'une procréation médicalement assistée (PMA* et donneuses d'ovocytes)

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires, tels que prévus par l'article L.2141-1 et suivants du code de la santé publique.

Son conjoint salarié (*ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle*) bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens pour chaque protocole du parcours de PMA.

Une donneuse d'ovocytes bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaires (*Art. L. 1225-16 du CT et L. 1244-5 du CSP*).

**La PMA est également nommée AMP pour assistance médicale à la procréation*

RETOUR DANS L'EMPLOI

À l'issue du congé de maternité, une visite de reprise doit être organisée dans les 8 jours qui suivent la date de reprise du travail de la salariée. Cette visite permettra de déterminer si la salariée est apte à reprendre

son ancien emploi et la nécessité ou non d'une adaptation des conditions de travail (*Art. R. 4624-21 à R. 4624-3 du CT*). Si la salariée est déclarée apte, celle-ci reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (*Art. L. 1225-25 du CT*).

La salariée qui reprend son activité à l'issu du congé de maternité a le 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. 6315-1.1 du CT*).

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'1 heure par jour durant les heures de travail (*Art. L. 1225-30 du CT*).

LICENCIEMENT

GÉNÉRALITÉS

La protection contre le licenciement s'applique à la femme qu'elle soit en contrat à durée indéterminée ou déterminée (Cass.soc. 10 nov. 1993, n°89-45. 472P). La protection contre le licenciement ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

La salariée enceinte bénéficie de cette protection pendant un congé parental d'éducation ; elle est également accordée en cas d'adoption d'un enfant.

La protection cesse en cas d'interruption de grossesse.

LES 2 PÉRIODES DE PROTECTION

La salariée enceinte est protégée contre le licenciement avant, pendant et au-delà du congé maternité.

On distingue 2 types de protection :

- La « Protection relative »

Cette période est comprise entre la grossesse et jusqu'au début du congé de maternité.

Sur cette période l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

La jeune mère bénéficie d'une protection identique durant les 10 semaines qui suivent son congé de maternité, qu'elle ait pris ou non la totalité de ce congé. Le point de départ de cette protection est repoussé lorsque la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé de maternité.

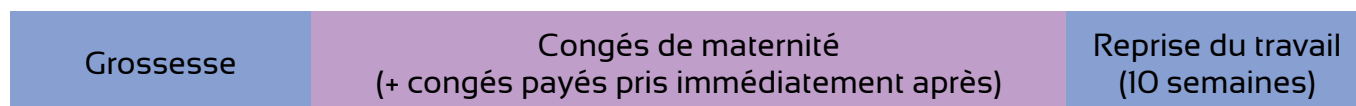
L'arrêt de travail pour maladie débutant immédiatement après le congé de maternité n'a pas pour effet de suspendre la période de protection relative et d'en reporter le point de départ à la date de reprise du travail, sauf si l'arrêt maladie est dû à un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, porté à la connaissance de l'employeur.

La protection relative concerne également le père. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant.

- La « Protection absolue »

Cette protection s'opère au cours du congé de maternité et pendant les congés payés pris immédiatement après ce dernier.

Sur cette période, aucun licenciement ne peut prendre effet, ni être notifié, quel que soit son motif et peu importe que la salariée ait pris ou non la totalité de ce congé.



Si une convention collective prévoit, à l'issue du congé de maternité légal, un congé supplémentaire rémunéré, elle n'instaure pas une période de protection de la salariée interdisant ou limitant le droit, pour l'employeur, de procéder à un licenciement.

SITUATIONS OÙ LA PROTECTION NE S'APPLIQUE PAS

Faute grave/impossibilité de maintenir le contrat

Les deux motifs de licenciement possibles sont les suivants :

- faute grave de la salariée non liée à son état de grossesse,
- si l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, pour un motif étranger à la grossesse, l'accouchement ou l'adoption.

D'après les articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 du Code du Travail, il incombe à l'employeur d'établir les circonstances du licenciement. La lettre de licenciement doit mentionner précisément l'un des 2 motifs. À défaut, le licenciement est nul.

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 de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté, ne s'applique pas en période d'essai (*Cass. Soc. 21 décembre 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 du Code du Travail.

ANNULATION DU LICENCIEMENT

Deux situations :

- l'employeur n'a pas connaissance de la grossesse lors de sa décision,
- l'employeur a connaissance de la grossesse lors de la décision.

L'employeur n'a pas connaissance de la grossesse lors de sa décision

En l'absence de faute grave non liée à la grossesse ou de possibilité de maintenir le contrat, une salariée licenciée, alors que son employeur ignore son état, peut faire annuler son licenciement à condition qu'elle l'informe de sa grossesse.

La notification de licenciement n'est valable qu'à partir de la remise en main propre par la salariée d'un certificat médical justifiant de la grossesse.

La salariée dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement pour faire parvenir à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou de remise contre récépissé un certificat médical justifiant de son état de grossesse (*Art. L. 1225-5 et R. 1225-1 du CT*).

Ce droit est valable également en cas d'adoption. La salariée devra, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, transmettre à son employeur une attestation justifiant l'arrivée à son foyer 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 (*Art. L. 1225-39 et R. 1225-11 du CT*).

Si la salariée dépasse ce délai, elle ne peut plus faire valoir son droit à annulation. Le délai court à compter du jour où la notification du licenciement est effectivement portée à sa connaissance.

La formalité est réputée accomplie au jour de l'expédition par la salariée de la lettre recommandée avec avis de réception.

Une fois informé de l'état de grossesse de sa salariée, l'employeur annule son licenciement.

L'annulation est possible même si la grossesse débute après la notification du licenciement, dès lors que le certificat médical de la grossesse est envoyé à l'employeur, avant l'expiration du délai de 15 jours.

CONSÉQUENCES D'UN LICENCIEMENT PRONONCÉ CONTRE UNE FEMME ENCEINTE

L'employeur a connaissance de la grossesse lors de la décision

C'est à la salariée de justifier que l'employeur avait connaissance de son état de grossesse lors du licenciement.

Si l'employeur a connaissance de la grossesse, la salariée bénéficie de la protection spéciale contre le licenciement. Dans ce cas, l'envoi d'un certificat médical constitue un simple moyen de preuve.

NULLITÉ DU LICENCIEMENT

Le licenciement prononcé en violation des règles de protection est nul.

Les cas suivants sont visés :

- si le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté n'est pas motivé par une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail quelle que soit la période durant laquelle il intervient,
- si le licenciement d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté est motivé par une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, s'il intervient pendant la période de suspension du contrat de travail.

RÉINTÉGRATION SUITE À LA NULLITÉ DU LICENCIEMENT

La nullité du licenciement ouvre le droit à la réintégration dans son emploi, ou à défaut dans un emploi équivalent.

Dans ce cas, l'employeur doit verser le montant du salaire qui aurait été couvert pendant la période de nullité. Cette période inclut la période de protection relative (*10 semaines*). Sur cette somme les rémunérations ou revenus de remplacement éventuellement perçus seront déduits pendant cette période, à condition que cette déduction soit demandée par l'employeur.

La salariée n'est toutefois pas tenue d'accepter sa réintégration lorsque l'employeur la lui propose tardivement (*proposition de réintégration intervenant durant le préavis de licenciement, un mois et demi après l'information à l'employeur de la grossesse*).

Si la salariée ne demande pas sa réintégration, l'employeur ne peut considérer la salariée comme démissionnaire, il doit mettre en œuvre une procédure de licenciement qui comprend les salaires que la salariée aurait perçus pendant la période couverte par la nullité, les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à 6 mois de salaires réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement (*Art. L. 1225-71 du CT*).

SANCTIONS PÉNALES

L'employeur qui enfreint les règles concernant la protection légale de la femme enceinte est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe : 1500 € pour les personnes physiques et 7500 € pour les personnes morales. L'amende est majorée en cas de récidive : 3000 € au maximum.

PARTIE III :

DROIT AUX CONGÉS ET À L'ASSURANCE MATERNITÉ

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Le congé maternité est prévu aux articles L. 1225-17 et suivants du Code du Travail.

Toute femme en état de grossesse médicalement constaté bénéficie du droit à congé, sans condition d'ancienneté.

Le congé de maternité n'est pas obligatoire, il s'agit d'une 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.

Le congé de maternité est divisé en deux périodes, congé pré-natal et congé post-natal. Leur durée dépend du nombre d'enfants déjà à la charge de la salariée et du nombre d'enfants à venir.

Durée du congés de maternité				
Situation familiale avant la naissance	Naissance	Durée du congé* (en semaines)		
		Pré-natal	Post-natal	Total
Pas d'enfant ou un enfant	Un enfant	6	10	16
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou plus	24	22	46
Deux enfants ou plus	Un enfant	8	18	26
	Jumeaux	12	22	34
	Triplés ou plus	24	22	46
Congé pathologique		+ 2 semaines	+ 4 semaines	/

**Dans certaines situations, le congé post-natal peut être augmenté de plusieurs semaines, le congé pré-natal étant réduit d'autant*

Congés de naissance

Le père bénéficie du congé de naissance ou d'adoption s'il a reconnu l'enfant et qu'il vit de manière notoire et permanente avec la mère.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine sa durée.

La durée de ce congé ne peut être inférieure à 3 jours (Art. L. 3142-4 du CT). Sa durée n'est pas augmentée en cas de naissances multiples.

L'employeur peut demander un certificat médical qui justifie de la naissance de l'enfant.

La durée de ces congés prénataux peut être modulée ou prolongée dans certaines situations :

- report par la mère, dans la limite de 3 semaines, du point de départ du congé pré-natal quel que soit le nombre d'enfants à charge,
- congé pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement,
- accouchement prématuré ou tardif sans hospitalisation,
- hospitalisation de l'enfant :
 - hospitalisation de l'enfant jusqu'à 6 semaines suivant l'accouchement,
 - accouchement intervenant plus de 6 semaines avant la date prévue.

Le contrat de la salariée est suspendu au cours du congé de maternité.

Bénéficiaires du congé de maternité en cas de décès de la mère

En cas de décès de la mère, le congé de maternité peut bénéficier :

- au père : si le décès de la mère intervient soit entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation au titre du régime d'assurance maternité, soit entre la naissance de l'enfant et la fin du maintien de traitement lié à la maternité (Art. L. 1225-28 du CT),
- au conjoint salarié, concubin ou titulaire du PACS : si le père de l'enfant n'exerce pas son droit cette personne perçoit alors les indemnités journalières de sécurité sociale (Art. L. 1225-28 du CT).

REPLACEMENT DE LA SALARIÉE

Le congé de maternité étant un cas de suspension du contrat de travail, l'intéressée peut être remplacée pendant la durée de son absence par un salarié à contrat à durée déterminée ou par un salarié avec un contrat de travailleur temporaire.

L'emploi d'une salariée en congé de maternité, n'étant que temporairement disponible, n'a pas à être proposé aux salariés licenciés de l'entreprise pour motif économique au titre de la priorité de réembauche dont ils bénéficient.



PARTIE IV :

ANNEXES

ANNEXE 1 : Les travaux interdits

Le Code du Travail protège les femmes qui ont déclaré leur grossesse ainsi que l'enfant à naître de certaines situations de travail.

POURQUOI FAUT-IL PRENDRE PLUS DE PRÉCAUTION CHEZ LA FEMME ENCEINTE ?

Le fœtus, particulièrement pendant les premières semaines, est fragile et son exposition à certains médicaments, aux substances chimiques, aux rayonnements et aux vibrations peut avoir des répercussions graves et dans certains cas irréversibles sur son développement (mise en place des organes, retard de croissance effets sur le développement du système nerveux central). Certains toxiques sont susceptibles de s'accumuler dans l'organisme lors d'expositions antérieures à la grossesse et entraîner des risques durant la grossesse alors que l'exposition a cessé.

Dans leur profession, les femmes enceintes, peuvent-être affectées à des travaux qui exposeront l'enfant à naître à des risques importants pour sa santé, parfois mortels. Afin de prévenir ces risques, une liste de travaux, auxquels les femmes enceintes et allaitantes ne doivent pas être exposées, est établie dans le Code du Travail.


PARTIE IV : ANNEXES

RISQUE BIOLOGIQUE

Travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes	Références Code du Travail	Remarques
Risque d'exposition aux virus de la rubéole et de la toxoplasmose sauf si immunisée	Art. D. 4152-3 du CT	Travaux avec manipulation de liquide biologique, contact avec les déjections humaines ou animales, risque de morsures ou de griffures d'animaux, contact avec les denrées alimentaires (fruits, légumes et viandes crues).

RISQUE CHIMIQUE

Travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes	Références Code du Travail	Remarques
Benzène	Art. D. 4152-10 du CT	
Esters thiophosphoriques	Art. D. 4152-9 du CT	Interdiction de les affecter à la préparation et au conditionnement. Interdiction de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés aux travaux de préparation et de conditionnement.

Travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes	Références Code du Travail	Remarques
Dérivés des hydrocarbures aromatiques	Art. D. 4152-10 du CT	<p>Interdiction de les affecter ou de les maintenir aux postes exposant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques, ● dinitrophénol, ● aniline et homologues, naphtylamines et homologues. <p>L'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas dans le cas où les opérations sont faites en appareils clos en marche normale.</p>
Mercure et ses composés, travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils.	Art. D. 4152-9 du CT	
<p>Agents classés toxiques pour la reproduction catégorie 1A ou 1B</p> <p>Étiquetage</p>  <p>Mentions de danger : H360 : Peut nuire à la fertilité ou au fœtus H360D : Peut nuire au fœtus H360F : Peut nuire à la fertilité H360FD : Peut nuire à la fertilité. Peut nuire au fœtus H360Fd : Peut nuire à la fertilité. Susceptible de nuire au fœtus H360Df Peut nuire au fœtus. Susceptible de nuire à la fertilité</p>	Art. D. 4152-10 du CT	Interdiction de les affecter ou de les maintenir à des postes de travail les exposant à des agents classés toxiques pour la reproduction 1A et 1B.
Pesticides	Décret du 27/05/1987, Art. 13	Interdiction de les affecter ou de les maintenir à des postes les exposant aux produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques et héréditaires ou des malformations congénitales.

PARTIE IV : ANNEXES

RISQUE PHYSIQUE

Travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes	Références Code du Travail	Remarques
Air comprimé (vibrations)	Art. D. 4152-8 du CT	Interdiction d'employer une femme enceinte à des travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.
Travaux en milieu hyperbare	Art. D. 4152-29	Interdiction d'affecter les femmes qui se sont déclarées enceintes à des travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale excède 100 hectopascals.
Rayonnements ionisants*	Art. R. 4453-2 du CT Art. D. 4152-6 du CT Art. D. 4152-7 du CT	Interdiction d'affectation à des travaux qui requièrent un classement en catégorie A. Ne pas affecter ou maintenir les femmes allaitantes à des postes de travail comportant un risque d'exposition interne.
Mode de transport, manutention, des charges	Art. D.4541-9 du CT Art. D.4152-12 du CT	Interdiction de porter des charges supérieures à 25 kg ou de transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kg. Interdiction d'utiliser un diable pour le transport des charges.
Travail à des températures inférieures à 0°C	Avenant n°24 du 08/12/2000 relatif au travail au froid	

* 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 raisonnablement possible, et en tout état de cause inférieur à 1 mSv (article D. 4152-5 du CT).

ANNEXE 2 : Liste des acteurs de la prévention

EMPLOYEUR

Il doit procéder à l'évaluation des risques de ses salariés au travail et pourra donc proposer, en collaboration avec le médecin du travail, un aménagement des conditions de travail de la salariée enceinte (mutations provisoires de poste, transformations ou aménagements de poste, modifications des conditions de travail, affectations temporaires à un autre emploi le temps de la grossesse, obligation de reclassement sans diminution de la rémunération pour un poste de nuit, affectations dans un autre établissement si l'intéressée est d'accord...).

La convention collective de l'entreprise peut éventuellement améliorer le statut protecteur défini par le Code du Travail dont bénéficie la femme enceinte.

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Il exerce une surveillance particulière pour les femmes enceintes.

La mission de surveillance médicale particulière concerne la salariée et les risques auxquels celle-ci peut être exposée.

Rôle du médecin du travail

Dans ce cadre, le médecin du travail a pour rôle de conseiller l'employeur et les salariés sur les conditions de travail. Il a notamment une mission d'information auprès des femmes enceintes et allaitantes, mais également des femmes en âge de procréer. Il a également un rôle d'information à l'égard du CSE. Il informe des connaissances générales dont il dispose et des informations spécifiques sur les risques et conditions de travail concernant la branche professionnelle, l'entreprise ou l'établissement concerné.

Le médecin du travail est contraint au respect du secret professionnel sur l'existence d'un état de grossesse aussi longtemps que l'employeur n'en a pas été avisé par la salariée elle-même.

L'équipe pluridisciplinaire

Cette équipe est animée et coordonnée par le médecin du travail. Son rôle est de conseiller l'employeur afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs.

Elle se compose d'intervenants en prévention des risques professionnels, d'infirmiers en santé au travail, d'assistants en santé au travail.

COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

Le CSE doit être mis en place au terme du mandat de DP, de CE, de DUP-instance unique, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019.

Dans le champ de la santé, sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs notamment les femmes enceintes et des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- contribue à faciliter l'accès des femmes et des travailleurs handicapés à tous les emplois,

- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes,
- peut formuler à son initiative ou à celle de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail des salariés.

AUTRES ACTEURS (LISTE NON EXHAUSTIVE)

Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)

<http://www.carsat-alsacemoselle.fr/>

L'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)

<http://www.inrs.fr/>

Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

<http://grand-est.directe.gouv.fr/>

Agence National pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

<https://www.anact.fr/recommandations-pour-mieux-concilier-grossesse-et-travail>



INRS - santé et sécurité au travail.

<http://www.inrs.fr>

SCHETTLE, Jennifer - Salariées en état de grossesse.

Aide-mémoire juridique INRS TJ 14, 2016.

Évaluation des risques professionnels.

Aide aux repérages des risques dans PME et PMI. ED 840 INRS, 2013

Liaisons sociales Les thématiques : la maternité.

Wolters Kluwer France, 2017, 82 p.

LAFON Dominique - Grossesse et travail. Quels sont les risques pour l'enfant à naître ?

Les Ulis : EDP sciences et INRS, 2010. 561 p.

INSEE - Mesurer pour comprendre.

<https://www.insee.fr/fr/accueil>

Légifrance - Le service public de la diffusion du droit.

<https://www.legifrance.gouv.fr>



Guide Grossesse et travail Droits employeurs et salariées

Octobre 2019

Retrouver toutes les informations
dont vous avez besoin sur notre site :

www.alsmt.org