

# Femmes en situation de maternité

## FICHES PRATIQUES // Catégories de travailleurs



**Dernière mise à jour : août 2017**

### *Synthèse*

*En vertu du principe d'égalité homme - femme, il n'y a plus, dans le Code du travail, de dispositions protectrices visant de façon spécifique la femme au travail en tant que telle ; et les mesures restantes ne visent plus que certains travaux à risques qui prennent en compte la constitution physique moyenne des femmes. Toutefois, un dispositif de protection particulière en fonction du poste occupé et des risques encourus est prévu en cas de maternité.*

Textes : Code du travail, art. L 4152-1 et L 4152-2 ; art. R 4152-1 à R 4152-11

### [Travaux à risques](#)

#### [Proposition de changement temporaire d'affectation](#)

- [Nécessité médicale](#)
- [Travail de nuit](#)
- [Risques particuliers](#)

#### [Aménagement des lieux de travail](#)

- [Repos](#)
- [Local dédié à l'allaitement](#)

Le régime de protection des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, comporte un

ensemble d'interdictions les protégeant contre des risques pour leur santé ou leur sécurité ([Code du travail, art. L 4152-1](#)).

Le chef d'établissement est ainsi tenu de proposer à la salariée en état de grossesse médicalement constatée, venant d'accoucher ou allaitant, qui occupe un poste l'exposant à des risques, un autre emploi compatible avec son état de santé ([Code du travail, art. L 4152-2](#)).

## Travaux à risques

Il est interdit d'employer une femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitant aux travaux suivants :

- travaux exposant à des agents biologiques pathogènes révèlent l'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, sauf si la preuve existe que cette dernière est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité ([Code du travail, art. R 4152-3](#)) ;
- travaux exposant aux rayonnements ionisants. Les travailleuses exposées à des rayonnements ionisants sont informées 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 dispositions protectrices dont elles bénéficient ([Code du travail, art. R 4152-4](#)) ;
- travaux comportant l'utilisation de certains équipements de travail : engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé ([Code du travail, art. R 4152-8](#)), diable pour le transport de charges ([Code du travail, art. R 4152-12](#)) ;
- travaux exposant aux agents chimiques dangereux ([Code du travail, art. R 4152-9 et R 4152-10](#)). 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 ([Code du travail, art. R 4152-11](#)) ;
- interventions et travaux en milieu hyperbare exposant à une pression relative supérieure à 100 hectopascals ([Code du travail, art. R 4152-29](#)).

## Proposition de changement temporaire d'affectation

Un changement temporaire d'affectation des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant est prévu dans les cas suivants :

- Nécessité médicale ;
- Travail de nuit ;
- Exposition à des risques particuliers.

### Nécessité médicale

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. 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. 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 ([Code du travail, art. L 1225-7](#)).

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 ([Code du travail, art. L 1225-8](#)).

## **Travail de nuit**

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché qui travaille de nuit, 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 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 ([Code du travail, art. L 1225-9](#)).

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 comme précisé ci-dessus. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail ([Code du travail, art. L 1225-10](#)).

## **Risques particuliers**

L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à l'un des risques particuliers décrits ci-dessus, un autre emploi compatible avec son état :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;
- 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 ([Code du travail, art. L 1225-12](#)).

La proposition d'emploi 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. 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 ([Code du travail, art. L 1225-13](#)).

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. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail ([Code du travail, art. L 1225-14](#)).

## **Aménagement des lieux de travail**

## **Repos**

Les femmes enceintes ou allaitant doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées ([Code du travail, art. R 4152-2](#)).

## **Local dédié à l'allaitement**

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 ([Code du travail, art. L 1225-32](#)).

Les prescriptions applicables à ces locaux sont fixes par les [articles R 4152-13 à R 4152-28 du Code du travail](#).

