



35^{ème} CONGRÈS
DE MÉDECINE
ET SANTÉ
AU TRAVAIL

5 AU 8 JUN 2018

PALAIS DES CONGRÈS CHANOT

MARSEILLE

***Prévention du risque
reprotoxique en milieu de travail
Réglementation***

Jun 2018

**Docteur Martine LEONARD
Médecin Inspecteur du Travail**

Evolution de la réglementation

- ❑ Premiers textes : interdiction de certains travaux pour les femmes : préoccupation « nataliste » et « morale »
- ❑ Loi sur l'égalité hommes-femmes : suppression de textes jugés discriminatoires pour les femmes
- ❑ Actuellement prise en compte par le législateur :
 - de la constitution physique de la femme
 - de la maternité

Textes réglementaires (1)

- **Protection de la grossesse et de la maternité**

L1225-1 à 34 et R1225-1 à 7 du CT

dont :

embauche – mutation et licenciement

changements temporaires d'affectation

interdiction d'emploi prénatal et post-natal...

- **Dispositions particulières – femmes enceintes, venant d'accoucher, allaitant R4152-1 à 29 CT**

- **Autorisation d'absences L2122-1 du CSP et 1225-16 CT**

- **Congé pathologique L321-1 CSS**

- **Arrêté du 26 octobre 1995 relatif aux prestations supplémentaires de la CPAM**

Textes réglementaires (2)

- ❑ **Etat de grossesse ne peut entraîner refus d'embauche ou rupture de contrat de travail**
- ❑ **Interdiction à l'employeur de rechercher toute information sur état de grossesse**
- ❑ **La femme n'est pas tenue de révéler sa grossesse**
- ❑ **Suivi individuel de l'état de santé : toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est orientée vers le médecin du travail qui propose si nécessaire une adaptation de poste ou l'affectation à un autre poste (Art. R4624-19 du Code du Travail)**

Emplois interdits aux femmes

| | | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Risques physiques | Port de charge | Supérieures à 25Kg OU Transport à l'aide de brouette supérieure à 40Kg (brouette comprise) | <i>Art R 4541-9 du Code du Travail</i> |
|--------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|

Emplois interdits aux femmes enceintes

| | | | |
|--------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Risques physiques | Travaux en milieu hyperbare | Si la pression relative maximale excède 1.2 bar | <i>Décret n°90-277 du 28/03/1990</i> |
| | Rayonnements ionisants Idem pour rayonnement cosmique | Ne peut être affectée à des travaux requérant un classement en catégorie A ($\geq 6\text{mSv/an}$). Exposition enfant $< 1\text{mSv}$ pendant la grossesse. | <i>Art D 4152-5 et D 4152-6 du Code du Travail</i> |
| | Usage du diable | | <i>(Art D 4152-12 du Code du Travail).</i> |

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

Emplois interdits aux femmes enceintes ou qui allaitent (1)

| | | | |
|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Risques physiques | Air comprimé | Engins type marteau piqueur | <i>Art D 4152-8 du Code du Travail</i> |
| | Rayonnements ionisants | Il est interdit de maintenir à un poste de travail comportant un risque d'exposition interne à des rayonnements ionisants une femme allaitante. | <i>Art D 4152-7 du Code du Travail</i> |
| Risques biologiques | Toxoplasmose Rubéole | Sauf si preuve d'une protection suffisante par l'état d'immunité de la salariée | <i>Art D 4152-3 du Code du Travail</i> |

Emplois interdits aux femmes enceintes/femmes qui allaitent (2)

| | | | |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Risques chimiques | Agents classés toxiques pour la reproduction catégorie 1 ou 2 | En fonction de l'étiquetage et de la classification CMR | <i>Art D 4152-10 du Code du Travail</i> |
| | Produits antiparasitaires | Classés CMR | <i>Art 13 du décret n° 87-361 du 27 mai 1987</i> |
| | Esters thiophosphoriques Mercure et ses composés | Travaux Locaux affectés (de manière habituelle) | <i>Art D 4152-9 du Code du Travail</i> |

Si risque pour la santé sur le poste de travail pendant la grossesse

- **Valable pendant la grossesse et jusqu'à 4 semaines après le retour de congé (si conséquences potentielles sur la santé ou l'allaitement)**
- **A l'initiative de la salariée ou de l'employeur**
- **Aménagement temporaire du poste**
- **Affectation temporaire à un autre poste voire dans un autre établissement (accord salariée)**
 - > **Conditions :** - **maintien de la rémunération**
 - **réintégration du poste initial dès le retour du congé maternité (ou 1 mois après)**
- **Autre voie si impossibilité de trouver un poste compatible avec la grossesse**

1) Risques listés dans l'article R1225-4 du CT

- **Agents reprotoxiques catégories 1 et 2**
- **Produits antiparasitaires CMR**
- **Benzène**
- **Plomb**
- **Virus de la rubéole et toxoplasmose**
- **Travaux en milieu hyperbare (>100hPa)**

■ **Aménagement**

■ **Changement d'affectation**

■ **Impossibilité de réaffecter : l'employeur fait connaître par écrit à la salariée et au MT les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire (L1225-14)**

Contrat de travail suspendu jusqu'au congé maternité

Garantie de rémunération :

- **Allocation journalière par la CPAM**

- **Indemnité complémentaire à la charge de l'employeur (L1226-1 CT)**

2) Travail de nuit

■ **Aménagement ou changement d'affectation (L1225-9):**

- **À la demande de la salariée ou du médecin du travail**
- **Poste de jour**
- **Pas de diminution de la rémunération**

■ **Impossibilité de réaffectation (L1225-10) :**

- **l'employeur fait connaître par écrit à la salariée et au MT les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire.**
- **Suspension contrat de travail**
- **Garantie de rémunération par CPAM + indemnité complémentaire employeur**

3) Nécessité médicale

- **Aménagement ou changement d'affectation :**

- **à la demande de la salariée**
- **à la demande de l'employeur**
- **maintien rémunération**

- **En cas de désaccord employeur/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.**

- **Impossibilité de reclassement :**

- **Arrêt maladie**
- **Pas d'indemnité complémentaire à la charge de l'employeur**
- **Possible prise en charge par la Convention Collective**

4) Autres risques professionnels fixés par voie réglementaire

■ **Dispositions des conventions collectives**

■ **Prestations complémentaires attribuées par la CPAM à la demande de la salariée (arrêté du 26 octobre 1995)**

□ **Certificat médical par le médecin traitant : incompatibilité travail et grossesse**

□ **Autres pièces administratives (attestation employeur...)**

□ **Seulement à partir de la 20^e SA -> mesure peu adaptée**

■ **Autre prestation complémentaire attribuée par la CPAM (Circulaire n°99-72 du 8 février 1999 (non parue au JO donc non opposable à l'employeur mais applicable par la sécurité sociale)**

□ **Nombreuses pièces administratives (médecin du travail / employeur / inspecteur du travail...)**

□ **Peu connue et peu appliquée**

■ **Arrêt maladie**

5) Autres risques professionnels

- **Dispositions des conventions collectives**
- **Prestations complémentaires attribuées par la CPAM à la demande de la salariée (arrêté du 26 octobre 1995)**
 - **Certificat médical par le médecin traitant : incompatibilité travail et grossesse**
 - **Autres pièces administratives (attestation employeur...)**
 - **Seulement à partir de la 20^e SA -> mesure peu adaptée**
- **Arrêt maladie**

Salariée enceinte

Art L. 25-29 du CT

- Interdiction d'emploi pendant une durée de 8 semaines au total avant et après l'accouchement.
- Interdiction d'emploi pendant les 6 semaines qui suivent l'accouchement

- Pas de problème de santé
- Poste de travail compatible avec l'état de grossesse

Congé maternité classique *

Problème de santé

Arrêt maladie*
+/- congé pathologique
prénatal et/ou postnatal

Poste de travail incompatible avec l'état de grossesse

Cf. organigramme 2

* Dispositions particulières dans certaines conventions collectives

- Aménagement du poste
- ou des conditions de travail
- ou changement d'affectation

Poursuite de l'activité jusqu'au congé maternité classique

Impossibilité de proposer un poste

Travaux interdits relevant de l'article R1225-4 du CT et travail de nuit

Allocation journalière de maternité versée par la SS

Indemnité complémentaire par l'employeur (L1225-10, L1225-14 et 1226-1 CT)

Autres risques particuliers

Allocation journalière de maternité versée par la SS

Mesures de convention collective

partir du 5^e mois de grossesse : dossier CPAM -> prestations complémentaires sous condition de ressources
Arrêté du 26/10/95

Prestations complémentaires de la CPAM
Circulaire DSS/4 C/DRT/CT 3 n° 99-72 du 8 février 1999

