

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Une salariée enceinte peut-elle bénéficier d'un aménagement de son poste de travail ?

L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du salarié. Ainsi une salariée enceinte bénéficie d'une protection pour sa santé et celle de son enfant. Nous faisons le point sur la réglementation.

Un aménagement du poste de travail de la salariée enceinte peut être demandé dans les cas suivants :

L'état de santé de la salariée le justifie

La salariée travaille la nuit

La salariée est exposée à des risques particuliers (produits toxiques par exemple)

À savoir

Toutes les femmes enceintes doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions convenables.

Conditions de travail dans le secteur privé

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Obligations de l'employeur

Obligations du salarié

Jeunes dans l'entreprise

Travailleur à domicile

Médecine du travail pour un salarié du secteur privé

Compte professionnel de prévention (C2P)

Télétravail

Travail de nuit

Principes généraux

Jeune de moins de 18 ans

Pour une salariée enceinte

Conditions de travail : informations diverses

Évaluation du salarié

Règlement intérieur d'une entreprise

Convention collective

Lanceurs d'alerte en entreprise

Utilisation et aménagement des lieux de travail

La salariée enceinte **peut** être **affectée temporairement à un autre emploi** si son **état de santé le nécessite**.

À noter

Des aménagements de poste peuvent être prévus par des dispositions conventionnelles comme par exemple des réductions d'horaires.

Qui fait la demande d'aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte ?

La salariée enceinte peut révéler à tout moment à son employeur son état de grossesse. Elle peut l'informer par écrit ou verbalement.

Lors de cette information, l'état de grossesse devra être justifié par un certificat médical.

La demande ou la proposition d'aménagement du poste de travail peut intervenir à **l'initiative de la salariée ou de l'employeur**.

Dans quelles conditions l'aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte est-il mis en place ?

Lorsque la salariée et l'employeur tombent d'accord sur l'aménagement du poste de travail, le médecin du travail n'est pas sollicité.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement de poste intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale de ce changement d'emploi.

Le médecin du travail vérifie alors l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi.

Si l'affectation est proposée dans un **autre établissement**, l'accord de la salariée est **obligatoire**.

L'affectation temporaire ne peut pas dépasser la durée de la grossesse. Elle 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.

La salariée, qui pendant sa grossesse a bénéficié d'un changement d'affectation, retrouve l'emploi qu'elle occupait avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail après son congés maternité.

À savoir

l'accès au télétravail pour la salariée enceinte peut être prévu dans l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur. En l'absence d'informations, le télétravail est possible si la salariée et l'employeur sont d'accord.

Quelles sont les conséquences en cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte ?

La salariée enceinte a droit au maintien de sa rémunération même s'il n'y a pas de poste compatible son état de grossesse.

La salariée enceinte bénéficie d'un **affectation temporairement à un autre emploi** quand elle travaille habituellement de nuit.

À noter

Des aménagements de poste peuvent être prévus par des dispositions conventionnelles comme par exemple des réduction d'horaires.

Qui fait la demande d'aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte ?

La salariée enceinte peut révéler à tout moment à son employeur son état de grossesse. Elle peut l'informer par écrit ou verbalement.

Lors de cette information, l'état de grossesse devra être justifié par un certificat médical.

La salariée enceinte qui travaille habituellement de nuit peut demander à l'employeur à être affectée à un poste de jour pendant la grossesse.

Le médecin du travail peut aussi constater que le poste de nuit n'est pas compatible avec l'état de santé de la salariée.

Dans quelles conditions l'aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte est-il mis en place ?

Si l'affectation est proposée dans un **autre établissement**, l'accord de la salariée est **obligatoire**.

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

Quelles sont les conséquences en cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte ?

Conséquences sur le contrat de travail

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail ou de reclassement, l'employeur informe la salariée par écrit des motifs qui empêchent cette affectation temporaire.

L'employeur informe également par écrit le médecin du travail de ces motifs.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

Conséquences sur la rémunération

La salariée enceinte a droit au maintien de sa rémunération.

La **garantie de rémunération** est constituée d'une allocation journalière versée par la CPAM (sous réserve d'en remplir les conditions d'indemnisation) et d'un complément de l'employeur.

La salariée doit être indemnisée par la CPAM pour pouvoir bénéficier du complément de l'employeur.

L'indemnité complémentaire sera calculée comme dans le cas d'un arrêt de maladie ordinaire à l'exception des conditions d'ancienneté.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions plus favorables.

Certaines activités comportent des **risques pour la santé de la salariée enceinte et celle de l'enfant**. L'employeur doit proposer un poste compatible avec cette situation.

Dans quels cas un aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte est-il envisageable ?

La salariée enceinte peut révéler à tout moment à son employeur son état de grossesse. Elle peut l'informer par écrit ou verbalement.

Lors de cette information, l'état de grossesse devra être justifié par un certificat médical.

Il est interdit d'employer une femme enceinte dans les situations suivantes :

La femme enceinte qui a déclaré son état de grossesse et qui est exposée à des rayonnements ionisants est informée des mesures d'affectation temporaire possibles.

Elle est également informée des règles protectrices liées à son état de grossesse.

Lorsque la femme enceinte reste sur un poste l'exposant aux rayonnements ionisants, l'employeur s'assure du respect des valeurs limites d'exposition fixées pour les organes ou les tissus.

À noter

L'employeur n'a pas le droit d'affecter ou de maintenir une femme enceinte à un poste de travail sur lequel elle peut recevoir, au cours de 12 mois consécutifs, une dose :

Supérieure à 6 millisieverts, hors exposition au radon dans les lieux suivants :
Sous-sol et en rez-de-chaussée des bâtiments de télécommunications
Lieux de travail spécifiques notamment les travaux souterrains, les mines et les carrières
Équivalente supérieure à 15 millisieverts pour le cristallin
Équivalente supérieure à 150 millisieverts pour la peau et les extrémités

Valeurs limites d'expositions pour les organes et les tissus

L'exposition d'une femme enceinte aux rayonnements ionisants ne doit pas dépasser 20 millisieverts sur 12 mois consécutifs pour l'organisme entier.

Pour les organes ou les tissus, les valeurs limites d'exposition sont fixées de la manière suivante :

500 millisieverts sur 12 mois consécutifs, pour les extrémités et la peau

20 millisieverts sur 12 mois consécutifs, pour le cristallin

À noter

Pour la peau, cette limite s'applique à la dose moyenne sur toute surface de 1 cm², quelle que soit la surface exposée.

La liste des agents toxiques interdits est la suivante :

Exposition à des produits avérés toxiques pour la reproduction

Produits antiparasitaires pouvant provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales (étiquetés comme tels)

Produit antiparasitaires classés cancérigènes et mutagènes

Préparation et conditionnement Esters thiophosphoriques (préparation et conditionnement)

Préparation et conditionnement des esters thiophosphoriques

Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques

Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzoniques

Dinitrophénol

Aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues

À savoir

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

Il est interdit d'employer une femme enceinte qui est exposée au plomb métallique et ses composés.

Il est interdit d'employer une femme enceinte qui est exposée au benzène.

Il est interdit d'employer une femme enceinte qui est exposée au virus de la rubéole ou de la toxoplasmose si elle n'est pas immunisée.

Il est interdit d'employer une femme enceinte qui est exposée à une pression relative supérieure à 100 hectopascals (milieu hyperbare).

Il est interdit d'employer une femme enceinte à des travaux à l'aide d'engins de type marteau-piqueur.

Il est interdit d'employer une femme enceinte à des travaux qui est exposée au mercure et ses composés aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils.

Qui fait la demande d'aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte ?

L'employeur propose à la salariée enceinte qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques particuliers un autre emploi compatible avec son état.

Dans quelles conditions l'aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte est-il mis en place ?

L'employeur sollicite le médecin du travail sur la proposition d'aménagement du poste de travail ou sur l'affectation temporaire.

Il propose ensuite à la salariée un **aménagement de son poste de travail** ou une **affectation temporaire à autre poste**. La proposition tient compte de l'avis du médecin du travail.

Ces mesures sont possibles jusqu'à la date de début du congé légal de maternité et éventuellement durant 1 mois maximum après le retour du congé de maternité.

Elles ne doivent pas entraîner **de diminution de rémunération**.

À savoir

l'accès au **télétravail** pour la salariée enceinte peut être prévu dans l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur. En l'absence d'informations, le télétravail est possible si la salariée et l'employeur sont d'accord.

Quelles sont les conséquences en cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail d'une salariée enceinte ?

Conséquences sur le contrat de travail

En cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail ou de reclassement, le contrat de travail est suspendu.

L'employeur informe la salariée par écrit des motifs empêchant cette affectation temporaire. Il en informe également le médecin du travail.

Cette suspension est possible jusqu'à la date de début du congé légal de maternité et éventuellement durant 1 mois maximum après le retour du congé de maternité.

Conséquences sur la rémunération

La salariée bénéficie d'une **garantie de rémunération** si son **poste de travail est exposé aux risques particuliers suivants** :

Exposition à des produits avérés toxiques pour la reproduction

Exposition à des produits antiparasitaires pouvant provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales (étiquetés comme tels)

Expositions à des produit antiparasitaires classés cancérogènes et mutagènes

Plomb métallique et ses composés

Benzène

Virus de la rubéole ou toxoplasmose

Pression relative supérieure à 100 hectopascals (milieu hyperbare)

La **garantie de rémunération** est constituée d'une allocation journalière versée par la CPAM (sous réserve d'en remplir les conditions d'indemnisation) et d'un complément de l'employeur.

La salariée doit être indemnisée par la CPAM pour pouvoir bénéficier du complément de l'employeur.

L'indemnité complémentaire sera calculée comme dans le cas d'un arrêt de maladie ordinaire à l'exception des conditions d'ancienneté.

Questions – Réponses

- Une salariée enceinte est-elle obligée de révéler sa grossesse à son employeur ?
- Une salariée a-t-elle droit à des absences liées à sa grossesse ?
- Une salariée enceinte a-t-elle droit à une réduction de son temps de travail ?
- Une salariée peut-elle allaiter pendant les heures de travail ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Travail de nuit d'une salariée enceinte

Comment faire si...

J'attends un enfant

Et aussi...

- Travail de nuit d'une salariée enceinte

Textes de référence

- Code du travail : articles L1225-7 et L1225-8
Changements temporaires d'affectation pour raison médicale
- Code du travail : articles L1225-12 à L1225-15
Changements temporaires d'affectation en raison de l'exposition à des risques particuliers
- Code de la sécurité sociale : articles L333-1 à L333-3
Allocations versées aux femmes dispensées de travail
- Code du travail : article D4152-3
Travaux exposant à des agents biologiques
- Code du travail : articles D4152-4 à R4152-7-1
Travaux exposant aux rayonnements
- Code du travail : article D4152-8
Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé.
- Code du travail : articles D4152-9 à D4152-11
Travaux exposant aux agents chimiques dangereux
- Code du travail : article D4152-12
Manutention des charges
- Code du travail : article D4152-29
Interventions et travaux en milieu hyperbare
- Code du travail : article R4451-57
Exposition aux rayonnements ionisants à bord d'un avion en vol
- Code du travail : article R1225-4
Garantie de rémunération changements temporaires d'affectation
- Code du travail : article R4451-6
Valeurs limites d'exposition aux rayonnements ionisants
- Code du travail : article R4451-1
Exposition aux rayonnements ionisants
- Code du travail : article L1222-9
Modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail
- Code du travail : article R4152-2
Droit de s'allonger pour la femme enceinte



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavillon

Tél. : 04 90 78 82 30