

Conciliation grossesse et travail : ressources pour les salariées et managers

DOSSIER

Publié le Jeudi 08 mars 2018

Grossesse et travail sont compatibles si les conditions de travail ne nuisent pas à la santé de la femme enceinte et de lâ€™enfant à naître et que l'activité de travail est temporairement adaptée à l'état de grossesse.   %o  ments de connaissance et ressources disponibles pour informer et sensibiliser salariées, managers et employeurs.



Améliorer la prise en compte de la grossesse au travail

Si la grande majorité des femmes travaille pendant leur grossesse en France, elles sont nombreuses à rencontrer de difficultés liées à leur activité et environnement professionnels pendant la grossesse malgré un cadre législatif protecteur. En particulier quand elles occupent des postes présentant des risques professionnels et une forte intensité du travail. Une récente étude du réseau Anact-Aract (<https://www.anact.fr/file/7565/download?token=kq5R5zLR>), qui pointe lâ€™insuffisante prise en compte de lâ€™état de grossesse en entreprise, fait le constat :

- du manque d'information des salariées et managers sur les risques liés au travail et des précautions à prendre,
- du manque de connaissance des dispositions légales spécifiques de protection de la femme enceinte au travail,
- du recours insuffisant aux aménagements ou changements de poste,
- et du retrait précoce des femmes enceintes de leur environnement de travail, moins du fait de leur pathologie que de conditions de travail insuffisamment adaptées.

Les risques liés à lâ€™activité professionnelle

Certaines conditions de travail sont préjudiciables au bon déroulement de la grossesse. Des études l'ont mis en évidence.

En 2010, un [avis de 50 experts](http://excerpts.numilog.com/books/9782759805105.pdf) (<http://excerpts.numilog.com/books/9782759805105.pdf>), coordonné par D.Lafon de l'Inrs, pointait lâ€™ensemble des risques, pour la grossesse, rencontrés en milieu professionnel : risques chimiques, biologiques, travail physique intense, station debout prolongée, rayonnements ionisants ou électromagnétiques, stress, travail de nuit.

En 2015, A. Croteau, Ã©pidÃ©miologiste quÃ©becoise, dans une [Ã©tude sur les effets de la charge globale de travail sur la grossesse](https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/2024_Effets_Charge_Travail_Grossesse.pdf) (https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/2024_Effets_Charge_Travail_Grossesse.pdf), Ã©tablissait la corrÃ©lation du cumul de contraintes physiques, organisationnelles avec des risques d'Ã©checs d'Ã©checs de la grossesse : naissances prÃ©maturÃ©es, poids insuffisant pour l'Ã¢ge gestationnel. Plus la femme enceinte est exposÃ©e Ã des contraintes, plus les risques pour sa santÃ© et l'enfant naÃ®tre sont croissants.

Les mesures de protection de la santÃ© salariÃ©e enceinte

Le Code du travail prÃ©voit des [mesures protectrices](http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternite-paternite-adoption/article/les-garanties-liees-a-la-maternite-ou-a-l-adoption) (<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternite-paternite-adoption/article/les-garanties-liees-a-la-maternite-ou-a-l-adoption>) envers la maternitÃ© au travail. Ainsi, au vu des risques potentiels,

II l'employeur doit au titre de son obligation gÃ©nÃ©rale de sÃ©curitÃ© et dans le cadre de l'Ã©valuation des risques, prÃ©voir des mesures de prÃ©vention spÃ©cifiques et adaptÃ©es aux femmes enceintes et accorder une place importante Ã leur information.

Un [aide-mÃ©moire juridique](http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-TJ-14/tj14.pdf) (<http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-TJ-14/tj14.pdf>) Ã©laborÃ© en 2016 par l'Inrs prÃ©sente les dispositions rÃ©glementaires relatives Ã la grossesse et Ã la maternitÃ©, notamment la protection de la santÃ© de la femme enceinte. Ce guide aborde Ã©galement les mesures de protection de l'emploi.

Parmi les mesures spÃ©cifiques prÃ©vues par le lÃ©gislateur, une, mÃ©connue est rarement appliquÃ©e : Ã l'annonce de la grossesse, la salariÃ©e peut bÃ©nÃ©ficier d'une visite mÃ©dicale auprÃ©s du mÃ©decin du travail ou des services de santÃ© au travail. Le mÃ©decin du travail peut proposer des mesures individuelles d'amÃ©nagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail pendant la durÃ©e de la grossesse.

II Les modalitÃ©s et la pÃ©riodicitÃ© de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'Ã©tat de santÃ© ainsi que les risques professionnels auxquels elle est exposÃ©e. Dans ce cadre, le mÃ©decin du travail peut prÃ©coniser pour s'assurer de la compatibilitÃ© du poste et des conditions de travail de la salariÃ©e avec le maintien d'un bon Ã©tat de santÃ© et le dÃ©roulement satisfaisant de la grossesse. (Fricotte, Lisiane, 2017 (<https://www.wkf.fr/fiche-produit/liaisons-sociales/social/1615-les-thematiques-la-maternite.html>))

Information et sensibilisation efficaces

Des guides pertinents Ã destination des salariÃ©es et des managers et employeurs dÃ©montrent la prise en compte de la grossesse au travail depuis plusieurs annÃ©es dans d'autres pays, comme le Canada, la Belgique. Petite sÃ©lection Ã dÃ©couvrir :

- [Ã "Le travail et la grossesse peuvent aller de pair"](https://www.meilleurdepart.org/ressources/travail/pdf/pregnancy_work_8p_booklet_fre.pdf) (https://www.meilleurdepart.org/ressources/travail/pdf/pregnancy_work_8p_booklet_fre.pdf) du Centre de ressources sur la maternitÃ© de l'Ontario (2007). Cette brochure liste, pour les contraintes professionnelles principales (station debout et assise prolongÃ©e, port de charges, exposition aux produits chimiques, etc.) les risques pour la santÃ© de la mÃ©re et son bÃ©bÃ© et des recommandations de prÃ©vention.
- [Ã "Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination"](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/68%20-%20Grossesse%20au%20travail_FR.pdf) (http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/68%20-%20Grossesse%20au%20travail_FR.pdf) de l'Institut (belge) pour l'Ã©galitÃ© des femmes et des hommes (2013). Cette publication informe sur les lois et les dÃ©marches Ã suivre. Elle fournit Ã©galement des pistes d'actions et des conseils en vue de sensibiliser, salariÃ©es et employeurs, d'apprendre Ã Ã©viter les quiproquos, Ã diminuer les tensions et Ã simplifier les pÃ©riodes de transitions et de changements.
- ["Partir du bon pied. Guide sur la maternitÃ© sans risques et le monde du travail"](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_177367.pdf) (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_177367.pdf), de l'Organisation internationale du travail (2012). Ce guide fournit notamment des informations sur les risques dans certains secteurs clÃ©s, examine les mesures que peuvent prendre les employeurs, les syndicats et d'autres instances pour prÃ©venir ces risques et leurs effets nÃ©fastes et fournit des exemples de bonnes pratiques mises en place sur le lieu de travail.

Ã

Quand la grossesse est prise en compte dans l'entreprise. Bonnes pratiques

Améliorer les conditions de travail des salariées enceintes pour éviter leur éviction précoce du travail, c'est la démarche initiée et expérimentée dans nombre d'entreprises qui ne considèrent pas la grossesse comme un aléa.

- Par exemple, la DRH du centre hospitalier de Seclin et Carvin, C.Delalée, souhaitant maintenir en emploi ses salariées enceintes le plus longtemps possible, a lancé une démarche d'aménagement des rythmes de travail. C.Delalée précisait les détails de la démarche dans une [interview \(https://www.preventica.com/actu-interview-delalee-centres-hospitaliers-seclin-carvin.php\)](https://www.preventica.com/actu-interview-delalee-centres-hospitaliers-seclin-carvin.php) en 2014.
- Autre exemple, l'Etat de Fribourg met en œuvre une politique de prise en compte globale de la grossesse pour ses personnels de nettoyage, de laboratoire et enseignants : de l'information, sensibilisation à l'évaluation des risques pendant la grossesse en passant par l'implication des managers.

Les personnels du canton de Fribourg dispose d'un support de sensibilisation. Voici un exemple de [brochure d'information \(http://www.fr.ch/spo/files/pdf72/Risques_professionnels_pour_les_femmes_enceintes_-_Nettoyage.pdf\)](http://www.fr.ch/spo/files/pdf72/Risques_professionnels_pour_les_femmes_enceintes_-_Nettoyage.pdf), pour les personnels de nettoyage qui liste les risques professionnels pour les femmes enceintes pour cette activité et les mesures de protection. Ce niveau d'information est complété par des [instructions aux managers \(https://www.fr.ch/spo/files/pdf72/Risques_professionnels_pour_les_femmes_enceintes_-_Nettoyage_-_Instructions.pdf\)](https://www.fr.ch/spo/files/pdf72/Risques_professionnels_pour_les_femmes_enceintes_-_Nettoyage_-_Instructions.pdf) pour aborder avec la collaboratrice enceinte l'analyse des risques et les situations de travail particulières.

Dans une optique d'évaluation des risques pendant la grossesse, ils disposent d'une [fiches d'analyse des risques \(http://www.fr.ch/spo/files/pdf72/Analyse_des_risques_en_vertu_de_l'ordonnance_sur_la_protection_de_la_maternite_-_procedure_en_cas_de_grossesse_-_nettoyage.pdf\)](http://www.fr.ch/spo/files/pdf72/Analyse_des_risques_en_vertu_de_l'ordonnance_sur_la_protection_de_la_maternite_-_procedure_en_cas_de_grossesse_-_nettoyage.pdf) en cas de grossesse. Ce document contractuel à signer entre le manager et la salariée officialise les aménagements de postes convenus avec le responsable hiérarchique et les recommandations prévues.

À

Pour un retrait du travail qui ne pénalise pas la salariée

Il n'est pas toujours possible de trouver un poste moins pénible dans l'entreprise et plus adapté à l'état de grossesse. Dans ces cas, le médecin du travail ou le professionnel de service de santé au travail est habilité à dispenser de travail la salariée enceinte. Un formulaire officiel, mais peu répandu, le [formulaire de déclaration d'incompatibilité du travail avec la grossesse \(https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/Formulaire_incompatibilite_travail_grossesse.pdf\)](https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/Formulaire_incompatibilite_travail_grossesse.pdf) permet de suspendre son contrat en lui garantissant une rémunération prise en charge par la Caisse d'assurance maladie et complétée par l'employeur.

À

Pour aller plus loin

A lire

Synthèse des facteurs de risque professionnels susceptibles d'engendrer des effets sur l'enfant à naître (<http://www.sometrav-paca.org/sites/default/files/2016-04/7-grossesse-travail-Lafon.pdf>) par Dominique Lafon - Communication à la société de médecine du travail PACA, 2013

A tester

[mamagenda.ch \(http://www.mamagenda.ch/fr/mamagenda/home.html\)](http://www.mamagenda.ch/fr/mamagenda/home.html) - un agenda digital pour gérer la grossesse au travail

logo-mamagenda.ch



(<http://www.mamagenda.ch/fr/mamagenda/home.html>)

Cette plateforme gratuite d'accès, développée par Suisse.Travail et soutenue par le [bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes \(https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home.html\)](https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home.html), permet aux collaboratrices enceintes et responsables hiérarchiques de partager les dispositions légales suisses relatives à la maternité et à l'allaitement au travail, de faire le point sur les modalités d'organisation du travail possibles et souhaitées, de discuter d'une convention pour le retour au travail, tout en gérant le reste de l'activité.

A voir

Grossesse et travail : retour d'expérience sur l'aménagement de poste par Harmonie Mutuelle (2014)

Ressources

Voir plus (http://anact.preprod-osiros.decalog.net/osiros/result/resultat.php?queryosiros=id:50875_OR_id:50890_OR_id:12829_OR_id:50882_OR_id:45_OR_id:50884_OR_id:50891_OR_id:27218_OR_id:19859_OR_id:12570&sort_define=score)