



Salariées en état de grossesse

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels, l'INRS est un organisme scientifique et technique qui travaille, au plan institutionnel, avec la CNAMTS, les CRAM-CGSS et plus ponctuellement pour les services de l'État ainsi que pour tout autre organisme s'occupant de prévention des risques professionnels.

Il développe un ensemble de savoir-faire pluridisciplinaires qu'il met à la disposition de tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, médecin du travail, CHSCT, salariés. Face à la complexité des problèmes, l'Institut dispose de compétences scientifiques, techniques et médicales couvrant une très grande variété de disciplines, toutes au service de la maîtrise des risques professionnels.

Ainsi, l'INRS élabore et diffuse des documents intéressant l'hygiène et la sécurité du travail : publications (périodiques ou non), affiches, audiovisuels, site Internet... Les publications de l'INRS sont distribuées par les CRAM. Pour les obtenir, adressez-vous au service prévention de la Caisse régionale ou de la Caisse générale de votre circonscription, dont l'adresse est mentionnée en fin de brochure.

L'INRS est une association sans but lucratif (loi 1901) constituée sous l'égide de la CNAMTS et soumise au contrôle financier de l'État. Géré par un conseil d'administration constitué à parité d'un collège représentant les employeurs et d'un collège représentant les salariés, il est présidé alternativement par un représentant de chacun des deux collèges. Son financement est assuré en quasi-totalité par le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et Caisses générales de sécurité sociale (CGSS)

Les Caisses régionales d'assurance maladie et les Caisses générales de sécurité sociale disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ils sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, CHSCT, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation. Ils assurent la mise à disposition de tous les documents édités par l'INRS.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite.

Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle).

La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

Salariées en état de grossesse

Hygiène, sécurité, conditions de travail et surveillance médicale

Synthèse établie par Claire Soudry, assistance juridique, INRS, Paris

Cet aide-mémoire met à la disposition du lecteur les principales données légales et réglementaires d'hygiène et de sécurité ayant pour but de protéger les salariées en état de grossesse.

Une liste des principaux textes complète ce document.

Les textes principaux figurent *in extenso* à la fin du document.

Les femmes représentent aujourd'hui environ 46,5 % de la population active en France, et cette proportion tend à augmenter régulièrement.

Très tôt, leur travail a fait l'objet de mesures spécifiques.

Le législateur a ainsi prévu la possibilité d'interdire certains travaux aux femmes, aux motifs qu'ils « présentent des causes de danger, excèdent leur force ou constituent un danger pour leur moralité » (art. L. 234-2 du Code du travail).

Reflets d'une époque, les premiers textes ont essentiellement répondu à des préoccupations morales ou natalistes.

L'évolution des mentalités a conduit peu à peu à une évolution réglementaire: aucun texte aujourd'hui ne protège la « moralité » des femmes et certains textes, jugés discriminatoires, ont disparu (interdiction du travail de nuit, par exemple).

La réglementation entend désormais prendre en compte les spécificités du travail féminin tout en garantissant une stricte égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

Elle s'articule autour de deux objectifs principaux :

– la prise en compte de la constitution physique de la femme (notamment sa constitution musculaire, statistiquement moins puissante que celle de l'homme);

– la prise en compte d'une situation propre aux femmes, la maternité.

Il s'agit de garantir la santé de la future mère et de son enfant, mais aussi d'assurer la protection des femmes en état de procréer. En ce sens, les risques pour la fécondité que présentent certains produits ont conduit à interdire purement et simplement l'affectation des femmes à des travaux les y exposant.

Dans tous les cas, la réglementation met l'accent sur la nécessité de procéder à une évaluation des risques afin d'assurer aux salariés, hommes et femmes, une information suffisante en ce qui concerne les risques liés à leur emploi.

Les risques pour la fertilité et ceux encourus durant la grossesse et l'allaitement du jeune enfant feront ainsi l'objet d'une information d'autant plus indispensable que la salariée n'est jamais tenue de déclarer sa grossesse à son employeur.

Il reste cependant que les mesures réglementaires présentées dans ce document, à l'exception de celles qui assurent une protection générale de toutes les femmes, ne pourront être mises en œuvre que pour autant que les futures mères auront déclaré leur grossesse.

SOMMAIRE

ÉVALUATION DES RISQUES	p. 2	2. CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 5
1. HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL EMPLOIS INTERDITS OU RÉGLEMENTÉS	p. 2	<i>Rôle du CHSCT</i>	p. 5
<i>Risques biologiques</i>	p. 2	<i>Charge physique, horaires de travail</i>	p. 5
<i>Risques chimiques</i>	p. 2	<i>Confort du poste de travail</i>	p. 6
<i>Risques physiques</i>	p. 4	<i>Adaptation du travail, affectations temporaires et transformations de postes</i>	p. 6
		3. SURVEILLANCE MÉDICALE	p. 7
		4. CONGÉ DE MATERNITÉ ET REPRISE DU TRAVAIL	p. 9
		<i>Liste des textes</i>	p. 10

Avertissement : la réglementation est présentée in extenso, quelques précisions figurent en italique ou en texte de petite taille. Les abréviations utilisées sont les suivantes : L = loi, D = décret, A = arrêté, C = circulaire.

ÉVALUATION DES RISQUES

Transposition en droit français de la **Directive cadre 89/39/CEE**, l'article **L. 4121-3** du Code du travail prévoit une **obligation générale d'évaluation des risques**, qui incombe à l'employeur.

L'ordonnance n°2001-173 du 22 février 2001 relative à la transposition de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail reprend la notion d'évaluation des risques.

L'employeur doit ainsi évaluer les risques et leurs conséquences éventuelles sur la grossesse. Cette évaluation doit permettre d'assurer l'information des salariés ; elle conduit également à prendre les mesures nécessaires pour les soustraire à certains risques.

1. HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL, EMPLOIS INTERDITS OU RÉGLEMENTÉS

Risques biologiques

Rubéole, toxoplasmose

Lorsque les résultats de l'évaluation visée à l'article R. 4423-1, 2 et 3 révèlent l'existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme, l'exposition des femmes qui se sont déclarées enceintes est interdite, sauf si la preuve existe que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité. L'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette interdiction d'exposition.

Code du travail, art. D. 4152-3

Risques chimiques

Arsenic

Le ministère du Travail rappelle les risques toxicologiques dont l'effet pathogène peut s'exercer au cours de la première période de la grossesse (...). Parmi ceux-ci : (...) l'arsenic.

C. 02.05.1985

Benzène

(...) les femmes enceintes et les femmes allaitant ne peuvent être affectées ou maintenues à des postes de travail les exposant au benzène.

Code du travail, art. D. 4152-10

Et voir infra : Solvants et toxiques pour la reproduction.

Esters thiophosphoriques

Préparation et conditionnement ;

Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant à la préparation et au conditionnement des esters thiophosphoriques et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.

Code du travail, art. D. 4152-9

Hydrocarbures aromatiques

Il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes et les femmes allaitant à des postes de travail les exposant aux agents chimiques suivants :

(...)

3° Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques :

a) Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques ;

- b) Dinitrophénol ;
- c) Aniline et homologues, naphtylamines et homologues.

Toutefois l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas au cas où les opérations sont faites en appareils clos en marche normale.

Code du travail, art. D. 4152-10

Mercur

Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant à l'emploi du mercure et de ses composés et aux travaux de secrétage dans l'industrie de la coupe de poil.

Code du travail, art. D. 4152-9

Pesticides

Les femmes enceintes ne peuvent pas être affectées ou maintenues à des postes de travail les exposant aux produits antiparasitaires dont l'étiquetage (cf. infra : Étiquetage) indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales.

Les femmes qui allaitent ne peuvent pas être affectées à des postes de travail les exposant à des produits antiparasitaires classés cancérogènes ou mutagènes.

D. 27.05.1987, art. 13

Le ministère du Travail rappelle les risques toxicologiques dont l'effet pathogène peut s'exercer au cours de la première période de la grossesse (...). Parmi ceux-ci : (...) certains pesticides comme les hydrocarbures chlorés...

C. 02.05.1985

Solvants

Le ministère du Travail rappelle les risques toxicologiques dont l'effet pathogène peut s'exercer au cours de la première période de la grossesse et les risques dus à certaines conditions de travail dont l'effet risque de se manifester en fin de grossesse.

Les risques toxicologiques potentiels sont nombreux. Certains seulement peuvent être retenus avec plus de certitude, soit en raison d'arguments cliniques, soit du fait d'observations tirées de l'expérimentation animale. Il s'agit essentiellement des solvants, au premier rang desquels se placent le benzène avec ses dérivés, le sulfure de carbone, le tétrachlorure de carbone, le trichloroéthylène, le méthyléthylcétone...

C. 02.05.1985

Toxiques pour la reproduction

Les femmes enceintes et les femmes allaitantes ne peuvent être affectées ou maintenues à des postes de travail les exposant à des agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2.

Code du travail, art. D. 4152-10

A propos des femmes enceintes ou allaitantes, une circulaire DRT n° 12 du 24 mai 2006 précise : « les phrases de risque R. 62, R. 63, et R. 64 correspondent à des risques possibles pour la fertilité et/ou pour les enfants à naître ou allaités. L'exposition des femmes enceintes ou allaitantes à ces substances, appelle une extrême vigilance et la mise en œuvre de mesures allant jusqu'à son retrait de l'exposition ».

« Si une salariée enceinte ou allaitante occupe un poste de travail l'exposant au benzène ou à un agent toxique pour la reproduction de catégorie 1 ou 2, l'article L. 122-25-1-2 du code du travail (art. L. 1225-12 recodifié), précise que son employeur est tenue de lui proposer un autre emploi compatible avec son état, sans diminution de la rémunération. Si l'employeur est dans l'impossibilité de lui proposer un autre emploi, le contrat de travail est suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière prévue par le code de la sécurité sociale et d'un complément par l'employeur (art. R. 122-9-1, art. R. 1225-4 recodifié) », Circulaire DRT n° 12 du 24 mai 2006.

Information et formation sur les risques

Une information doit sensibiliser les femmes sur la nécessité de déclarer leur état de grossesse, le plus précocement possible et les avertir des mesures prévues par les textes pour les protéger.

Code du travail, art. R. 4412-88

Certaines substances sont cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Elles donnent lieu à :

Une information sur les risques qui porte sur les effets potentiellement néfastes de l'exposition à ces substances chimiques sur la fertilité, sur l'embryon en particulier lors du début de la grossesse, sur le fœtus et pour l'enfant en cas d'allaitement. Cette information doit sensibiliser les femmes à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et les informer sur les possibilités de changement temporaire d'affectation et les travaux interdits prévus respectivement aux articles L. 1225-7 et D. 4152-10.

Code du travail, art. R. 4412-89

Par ailleurs, les substances et préparations dangereuses utilisées doivent être étiquetées et comporter des inscriptions et des phrases de risques constituant une information sur les risques du produit.

Par exemple :

R 33 Danger d'effets cumulatifs.

R 39 Danger d'effets cumulatifs irréversibles.

R 40 Effets cancérogènes suspectés, preuves insuffisantes.

R 45 Peut provoquer le cancer.

R 46 Peut provoquer des altérations génétiques héréditaires.

R 60 Peut altérer la fertilité.

R 61 Risque pendant la grossesse d'effet néfaste pour l'enfant.

R 62 Risque possible d'altération de la fertilité.

R 63 Risque possible pendant la grossesse d'effets néfastes pour l'enfant.

R 64 Risque possible pour les bébés nourris au lait maternel.

Code du travail, art. L. 4411-6 et arrêté du 20 avril 1994 mod. pour les substances

Pour les préparations, arrêté du 21 février 1990 mod.

Une circulaire DRT n° 12 du 24 mai 2006 rappelle les obligations de l'employeur en matière de formation et d'information relative aux risques chimiques et en particulier des agents CMR les obligations particulières de formation de l'employeur et aussi du contrôle par l'agent de contrôle de cette obligation de formation et rappelle l'avis requis du CHSCT, ou, à défaut des délégués du personnel « qui ne peuvent s'impliquer efficacement dans les orientations de l'entreprise en matière de santé et de sécurité que s'ils ont été préalablement formés dans ce domaine ».

La circulaire précise également qu'en complément de la formation générale concernant le risque chimique, une formation spécifique (art. R. 231-56-9 c'est-à-dire art. R. 4412-87, art. R. 4412-88, art. R. 4412-89 et R. 4412-90 recodifiés) sur les dangers liés aux CMR présents dans l'entreprise doit être organisée par le chef d'établissement en liaison avec le CHSCT – ou, à défaut, les délégués du personnel – et le médecin du travail, pour l'ensemble des personnes des personnes intervenant sur les installations impliquant des agents CMR.

La formation doit contenir les éléments suivants :

- la présence d'agent CMR (signalisation- étiquetage- FDS)

- les effets potentiellement néfastes de l'exposition à ces substances chimiques sur la fertilité, sur l'embryon en particulier lors du début de la grossesse, sur le fœtus et pour l'enfant en cas d'allaitement (sensibilisation des femmes en âge de procréer, enceintes et allaitantes des risques encourus et de leurs droits – sensibilisation du personnel féminin et masculin s'agissant des agents toxiques pour la reproduction). Il est important de sensibiliser l'ensemble des femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible un état de grossesse (de façon que l'employeur puisse les soustraire à ce risque le plus tôt possible) et d'informer sur les mesures concernant respectivement les procédures de reclassement et l'interdiction d'exposer des femmes enceintes ou allaitantes aux agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 (Circulaire DRT du Ministère du travail et de l'emploi du 24 mai 2006 & 6-2 formation).

Risques physiques

Air comprimé. Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur

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

Code du travail, art. D.4152-8

Ces travaux sont interdits aux femmes, *a fortiori* aux femmes enceintes.

Hyperbarie

Il est interdit d'affecter les femmes qui se sont déclarées enceintes à des travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale excède la pression d'intervention définie à la classe IA, soit 1,2 bar.

D. 28.03.1990 mod., art. 32bis

Rayonnements ionisants

Incitation à déclarer la grossesse

L'information doit sensibiliser les femmes quant à la nécessité de déclarer le plus précocement possible leur état de grossesse et porter à leur connaissance les mesures prévues aux articles L. 1225-1 et suivants et aux articles D. 4152-4, D. 4152-5 et suivants (il s'agit notamment des mesures de protection destinées à protéger les femmes enceintes et de les soustraire à l'exposition à des doses inférieures à 1 mSv).

Code du travail art. D.4152-4

Formation et information sur les risques

Pour les femmes en état de grossesse et les femmes allaitant, la formation tient compte des règles de prévention particulières qui leur sont applicables.

La formation est renouvelée.

Code du travail art. R. 4453-6 et 7

En outre, les travailleurs sont informés des effets potentiellement néfastes de l'exposition aux rayonnements sur l'embryon en particulier au début de la grossesse et sur le fœtus.

Code du travail art. D.4152-4

Non-affectation à certains postes

Par ailleurs, les femmes en état de grossesse ne peuvent être affectées à des travaux qui requièrent un classement en catégorie A.

Code du travail art. R. 4453-2 et D.4152-6

Les femmes allaitant ne doivent pas être affectées ou maintenues à des postes de travail comportant un risque d'exposition interne.

Code du travail art. D.4152-7

Précautions à l'exposition

En cas de grossesse, les dispositions sont prises pour que l'exposition de la femme enceinte, dans son emploi, soit telle que l'exposition de l'enfant à naître, pendant le temps qui s'écoule entre la déclaration de grossesse et le moment de l'accouchement, soit aussi faible que raisonnablement possible, et en tout état de cause en dessous de 1 mSv.

Code du travail art. D. 4152-5

Travaux à bord d'aéronefs en vol (rayonnement cosmique)

Si les résultats de l'évaluation des doses mettent en évidence des expositions individuelles susceptibles d'atteindre ou de dépasser une dose efficace de 1mSv par an, l'employeur prend les mesures générales ou administratives et techniques pour réduire l'exposition et, à ce titre programme l'exécution des tâches pour diminuer les doses reçues lors des vols, notamment lorsqu'une grossesse est déclarée par un membre du personnel.

Code du travail art. R. 4457-11

Interdiction d'emploi avant et après l'accouchement

De toutes les façons, il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.

Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement

Code du travail art. L. 1225-29

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

Rôle du CHSCT

Santé au travail et protection de la maternité

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Code du travail, art. L.4612-1

Analyses des risques professionnels des femmes enceintes

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de

travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

Code du travail, art. L.4612-2

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Code du travail, art. 4612-13

Le législateur a entendu souligner l'importance de la tâche du comité à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes pour lesquelles le comité est chargé (...) de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse.

C.25.03.1993

Information du CHSCT par le médecin du travail

Le ministère du Travail rappelle le rôle du médecin du travail en matière d'information du CHSCT sur les conditions de travail...

Ce sont, en effet, ces informations, susceptibles d'être prises en considération pour l'aménagement du poste et des conditions de travail qui constituent l'un des domaines d'action du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le bilan annuel et le programme annuel de prévention des risques professionnels peuvent le cas échéant, et en particulier dans les entreprises à forte prédominance de main-d'œuvre féminine, envisager ces questions.

C.02.05.1985

Cf. infra : Surveillance médicale, mission du médecin du travail, rubrique « Information du CHSCT »

Charge physique, horaires de travail

Le ministère du Travail signale notamment le **danger potentiel** :

- des efforts physiques intenses et répétés ;
- de la station debout prolongée ;
- du port de charges lourdes ;
- de l'exposition aux trépidations.

C.02.05.1985

Modes de transport, manutention, limitation des charges

L'usage du diable pour le transport des charges est interdit à la femme enceinte.

Code du travail, art. D.4152-12

A noter : les femmes ne doivent pas porter des charges supérieures à 25 kg ni transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieure à 40 kg brouette comprise.

Code du travail, art. R. 4541-9 alinéa 2

Travaux de nuit (1)

Affectation temporaire à un poste de jour et garantie de rémunération

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant la nuit, est affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal;
- ou lorsque le médecin du travail constate pendant la durée de sa grossesse, par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. 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. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

Code du travail, art. L. 1225-9 et L. 1225-10

Cette garantie de rémunération, est destinée à compenser la perte de salaire de la femme enceinte durant la période de suspension de son contrat de travail.

Durant cette période, la salariée enceinte reçoit, et ce jusqu'à la date du congé légal de maternité :

- une allocation journalière versée par la Sécurité sociale. Cette allocation est calculée de la même façon que l'assurance maladie et elle n'est pas cumulable avec les autres allocations.

La salariée enceinte se renseignera auprès de la CPAM dont elle relève et qui lui versera cette allocation. Elle peut également consulter le site de l'assurance maladie.

- et un complément à la charge de l'employeur. Ce complément est calculée comme en cas d'absence pour maladie, excepté le fait qu'il n'y a pas de condition d'ancienneté dans l'entreprise comme pour l'allocation maladie.

Code du travail, art. L. 1226-1

Confort du poste de travail

Sièges

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.

Code du travail, art. R. 4225-5

Dans sa circulaire du 2 mai 1985, le ministre du Travail rappelle les conditions de travail potentiellement dangereuses (...), notamment la station debout prolongée.

C. 02.05.1985

Allaitement dans l'établissement

La femme allaitant son enfant peut le faire dans l'établissement et dispose pour cela d'une heure par jour pendant les heures de travail.

Un local peut être dédié à cet effet dans les établissements de plus de 100 salariés.

Code du travail, art. L. 1225-30 et suivants

Adaptation du travail, affectations temporaires et transformations de postes

Mesures d'adaptation du travail aux salariées

Dans le cas de la grossesse, le fait que ces aménagements (du poste de travail ou des conditions de travail) ne sont demandés que pour une période de temps limitée devrait les rendre un peu plus aisés à réaliser, en particulier lorsqu'il s'agit de conditions de travail telles que les horaires, le port de charges, la station debout.

Les contraintes inévitables de certains postes peuvent même nécessiter que la salariée en état de grossesse soit temporairement affectée à un autre emploi. La réalisation pratique d'une telle mesure s'inscrit d'ailleurs dans le cadre des dispositions figurant à l'article L. 1225-7 et suivants du Code du travail.

Les risques majeurs à prendre en compte sont les risques toxicologiques, à condition de pouvoir intervenir précocement, puis les risques physiques et (...) la charge physique et psychique de travail en fin de grossesse.

C. 02.05.1985

Affectation temporaire dans un autre emploi

Initiative de la décision

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de son employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

Code du travail, art. L. 1225-7 alinéa 1

Désaccord ou initiative de l'employeur

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

(1) « Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit... » une convention, un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir des aménagements voir les articles L. 3122-29 à 3122-30 du code du travail.

nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

Art. L. 1225-7, alinéa 2

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Art. L. 1225-7, alinéa 3

Incidence de l'affectation nouvelle

Cette 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.

Art. L. 1225-7, alinéa 4

Rémunération

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

Art. L. 1225-7, alinéa 5

Si le reclassement n'est pas possible, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date du congé légal de maternité.

Durant cette période, la salariée reçoit une allocation journalière versée par la sécurité sociale et un complément versé par l'employeur.

Cette garantie de rémunération, est destinée à compenser la perte de salaire de la femme enceinte durant la période de suspension de son contrat de travail.

Durant cette période, la salariée enceinte reçoit, et ce jusqu'à la date du congé légal de maternité :

- une allocation journalière versée par la Sécurité sociale. Cette allocation est calculée de la même façon que l'assurance maladie et elle n'est pas cumulable avec les autres allocations.

La salariée enceinte se renseignera auprès de la CPAM dont elle relève et qui lui versera cette allocation. Elle peut également consulter le site de l'assurance maladie.

- et un complément à la charge de l'employeur. Ce complément est calculée comme en cas d'absence pour maladie, excepté le fait qu'il n'y a pas de condition d'ancienneté dans l'entreprise comme pour l'allocation maladie.

Code du travail art. L. 1226-1

Cette **garantie de rémunération** ne se cumule pas avec d'autres allocations (voir les articles L. 333-1 et L. 333-2 du Code de la Sécurité sociale (ordonnance du 22 février 2001)).

Code du travail, art. L. 1226-1

Mutation ou transformation de poste

Médecin du travail

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou trans-

formations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Code du travail, art. L. 4624-1, alinéa 1

Inspecteur du travail

L'employeur doit tenir compte des propositions du médecin du travail et s'il refuse, il fait connaître les motifs de son refus.

En cas de difficultés ou de désaccord, l'employeur peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail qui prendra sa décision après avis du médecin inspecteur.

Code du travail, art. L. 4624-1 alinéas 1 et 2

Travaux dangereux ou à risques particuliers cités par décret

Autre emploi ou suspension du contrat de travail et garantie de rémunération

L'ordonnance du 22 février 2001, accorde une autre protection à toute salariée enceinte ou ayant accouché pour une durée normale d'un mois après son retour de congé postnatal, exposée à des travaux dangereux ou à des risques particuliers :

- agents avérés toxiques pour la reproduction, cités par décret de catégorie 1 ou 2,
- benzène,
- risques biologiques,
- produits antiparasitaires à usage agricole,
- plomb métallique et ses composés,
- hyperbarie.

Code du travail, art. R. 1225-4

L'employeur doit proposer, en fonction des conclusions du médecin du travail, un autre emploi compatible avec son état et sans baisse de salaire.

En cas d'impossibilité, le contrat de travail est suspendu et la salariée touche une allocation journalière versée par la Sécurité sociale et un complément versé par l'employeur.

Code du travail, art. L. 1225-12 et Circ. DRT n° 12 du 24 mars 2006

Pour les allocations constituant une garantie de rémunération, voir plus haut garantie de rémunération (travaux de nuit et/ou affectation temporaire).

3. SURVEILLANCE MÉDICALE

À noter que l'article L. 1225-16 du Code du travail autorise la salariée enceinte à s'absenter pour se rendre aux examens obligatoires (examens prénataux et postnataux obligatoires) prévus par le Code de la santé publique (art. L. 154) dans le cadre de l'action de prévention durant la grossesse et après l'accouchement.

Surveillance médicale renforcée de l'article R. 4624-19 du Code du travail

(...) le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour :

(...) les femmes enceintes (...)

Le médecin est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

Code du travail, art. R. 4152-1

C. 02.05.1985

Contenu et limite

(...) la mission de surveillance médicale particulière (...) concerne la salariée et les risques éventuels auxquels celle-ci peut être exposée pendant sa grossesse du fait du travail, mais non l'état de grossesse lui-même et son déroulement, dont la surveillance revient au médecin choisi par la salariée pour la suivre pendant cette période et veiller à son issue favorable.

C. 02.05.1985

Secret professionnel

Il y a lieu de rappeler que le médecin du travail est astreint 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 et que, au-delà, ce secret persistera pour toutes les anomalies ou complications qui peuvent être liées à cet état.

C. 02.05.1985

Mission du médecin du travail

Elle s'exercera par :

Information des salariées

→ L'information des salariées en âge de procréer (...)

Cette information doit être entreprise, dès l'embauchage, pour les postes de travail exposant à un risque et elle doit être rappelée ou réactualisée lors des examens cliniques ultérieurs. Il conviendra, en particulier, d'insister sur le fait que certains risques, notamment toxicologiques, peuvent intervenir précocement, alors que d'autres, telle la charge de travail, influent surtout en fin de grossesse.

C. 02.05.1985

Surveillance clinique

→ La surveillance clinique de l'adaptation réciproque du travail et de la salariée compte tenu de l'état de grossesse :

Dans la mesure où les femmes enceintes bénéficient d'une surveillance médicale particulière en milieu de travail, celle-ci peut s'exercer à l'initiative de l'intéressée ou du médecin du travail. Ce dernier sera juge de la fréquence et de la nature des examens qui pourraient être proposés à une salariée.

L'objectif de cette surveillance médicale particulière est de suivre la compatibilité du poste et les conditions de travail de la salariée avec le maintien d'un bon état de santé et un déroulement satisfaisant de la grossesse (...).

C. 02.05.1985

Adaptation du travail

→ Une action d'adaptation du travail pour supprimer ou limiter certains facteurs de risques ou de fatigue ;

Les mesures d'adaptation du travail aux salariées sont toujours difficiles à réaliser, qu'il s'agisse d'aménagements du poste ou des conditions de travail (...).

(cf. supra : rubrique « Adaptation du poste de travail... »)

C. 02.05.1985

Liaisons avec le médecin traitant

→ Les liaisons entre le médecin du travail et le médecin choisi par la salariée pour la suivre pendant sa grossesse relèvent de l'initiative de chacun de ces médecins, par l'intermédiaire de la salariée elle-même (...).

En milieu de travail, ces liaisons peuvent être à l'origine de propositions d'aménagement du poste ou des conditions de travail ou de mutation temporaire, faites par le médecin du travail, pour tenir compte d'une modification de l'aptitude au travail, ou d'un risque pour la salariée ou son enfant à venir.

Mais elles peuvent aussi aboutir, en cas d'état pathologique constaté par le médecin traitant, à un arrêt de travail prescrit par celui-ci, dans le cadre des dispositions de l'article 50 du décret du 29 décembre 1945, modifié par le décret du 18 janvier 1977.

C. 02.05.1985

Examen de reprise du travail

→ L'examen de reprise du travail après un congé de maternité « a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressée à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation de la salariée ou éventuellement de l'une ou de l'autre de ces mesures » Chambre sociale, Cour de cassation, arrêt du 29 septembre 2004. Par ailleurs, à l'objectif général de cet examen de reprise s'ajoute dans le cas de reprise du travail après une maternité récente, la recherche d'une anomalie ou d'une pathologie néonatale qui pourrait être en rapport avec le travail effectué pendant la grossesse (...).

C. 02. 05. 1985 et art. R. 4624-21 du code du travail.

Information du CHSCT par le médecin du travail

Afin de mettre le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail en mesure d'assurer au mieux sa mission en matière de travail des femmes et de protection de la maternité, il importe que le médecin du travail apporte à cet organisme les connaissances générales dont il dispose et les informations spécifiques sur les risques et les conditions de travail concernant la branche professionnelle, l'entreprise ou l'établissement concerné (...).

(cf. supra: rubrique « Rôle du CHSCT »)

C. 02.05.1985

4. CONGÉ DE MATERNITÉ ET REPRISE DU TRAVAIL

Le congé est de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 10 semaines après.

Code du travail art. 1225-17

Assouplissement de la durée du congé

Avec l'accord du médecin traitant

→ La future mère a la possibilité de demander sur prescription médicale la réduction de son congé de maternité dans la limite de trois semaines. La durée du congé postnatal sera augmentée d'autant.

Les règles d'indemnisation du congé de maternité sont revues en conséquence par l'article L. 331-14-1 du code de la Sécurité sociale. En effet, celui-ci prévoit qu'en cas de report, la durée de l'indemnité journalière à laquelle la salariée a droit avant la date présumée de l'accouchement est réduite, tandis que le versement postérieur à l'accouchement est augmentée d'autant. A noter qu'il s'agit d'une possibilité offerte à la future mère et que cette durée est incompressible.

Art. L. 1225-17 du code du travail et art. L. 331-4-1 du code de la Sécurité sociale.

Prolongement du congé de maternité dans certains cas

Naissances multiples

→ Il est prolongé dans certains cas : naissances multiples, grossesse pathologique attestée par un certificat médical, accouchement prématuré, accouchement tardif, hospitalisation de l'enfant...

Code du travail, art. 1225-18 à 28

Grossesse pathologique due à l'exposition au diéthylstilbutrol

→ Par ailleurs, s'il est reconnu que sa grossesse pathologique est liée à l'exposition au diéthylstilbutrol, la salariée bénéficie d'un congé de maternité à compter du 1^{er} jour de son arrêt de travail.

Décret 2006- 773 du 30 juin 2006 et circ. DGS du 23 août 2006

Liste des textes

Code du travail

Art. L. 1225-1 et s et art. R.4152-1 et s. **protection** de la grossesse et de la maternité.

Art. L. 1225-9 et 1225-10 **travail de nuit**.

Art. 1225-12 à 15 exposition à des risques particuliers. Mesures temporaires- Impossibilité - Suspension - garantie de rémunération.

Art. L. 1225-10, L. 1225-14 et L. 1225-7 **garantie de rémunération**.

Art. L. 1225-16 **autorisation d'absence**.

Art. L. 1225-17 **congé** de maternité.

Art. 1225-30 et s et R. 4152-13 et s dispositions particulières à l'**allaitement**. Local dédié.

Art. L. 4121-1 et s principes généraux de prévention, **évaluation des risques**.

Art. R. 4152-1 **surveillance médicale renforcée** de la femme enceinte. Art. R. 4624-21 examen médical de reprise.

Art. D. 4152-4 et s. femmes enceintes et **rayonnements ionisants**. Art. 4152- 5 et 6, Art. R. 4453-2, Art. 4453-2 et 6 et 7.

Art. D 4152-3 risque d'exposition au virus de la **rubéole et du toxoplasme**.

Art. D 4152-10 exposition interdite à des **agents chimiques dangereux** cités par décret.

Art. R. 4457-10 et s. femmes enceintes et **rayonnements cosmiques, travaux à bord d'aéronefs en vol**.

Art. D. 4152-10 **benzène**, travaux interdits aux femmes enceintes et femmes allaitant.

Art. D. 4152-12 interdiction de certains mode de **manutention de charges**.

Art. L. 4411-6, 12, 88 et 89 **information** sur le risque chimique.

Art. 4612-1, 2, et 13 **CHSCT**.

ART. 4624-1 médecin du travail- Inspecteur du travail – **changement** de poste.

Art. 4624-21, examen de reprise du travail.

Code de la Sécurité sociale

Art. L. 333-1 et s. **allocation journalière**, art. L. 331-4-1 **indemnité journalière** et Art R. 313-1 et S droit aux prestations maternité.

Autres textes

Circulaire n° 12 du 24 mars 2006 relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux **agents cancéro-gènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction** (non parus au J.O. mais parue au Bulletin officiel du Ministère de l'emploi du 30 juin 2006).

Circulaire DRT du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement n° 12 du 30 juin 2006 relative aux règles générales de prévention du **risque chimique** et aux règles d'exposition aux **agents cancérrogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction**, non parue au J.O. mais parue au Bulletin officiel du Ministère de l'emploi du 30 juin 2006, Travail 2006/6.

Décret n° 2006-773 du 30 juin 2006 portant application de l'article 32 de la loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005 parue au J.O. du 2 juillet 2006. Indemnisation de la salariée en arrêt de travail pour **grossesse pathologique** liée à l'exposition *in utero* au **diéthylstilbestrol (DES)**

Loi 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, voir l'article 30 de cette loi ajoutant l'article L. 331-4-1 du code de la sécurité sociale relatif au **congé de maternité**, J.O. du 6 mars 2007.

Circulaire du 27 septembre 2007 du Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-Mer et des collectivités territoriales relatif à l'assouplissement du régime de **congé de maternité** pour les fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents non titulaires de la **fonction publique territoriale**, non paru au J. O.

Décret n° 2007-1570 du 5 novembre 2007 relatif à la protection des travailleurs contre les **rayonnements ionisants** et modifiant le code du travail , J.O. du 5 novembre 2007.

Code du travail

Chapitre V. Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants

Section 1. Protection de la grossesse et de la maternité

Sous-section 1. Embauche, mutation et licenciement

Article L. 1225-1. **L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse** d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article L. 1225-2. La femme **candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse**, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Article L. 1225-3. Lorsque survient un **litige** relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Article L. 1225-4. Aucun employeur **ne peut rompre le contrat de travail** d'une salariée lorsqu'elle est en **état de grossesse médicalement constaté** et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Article L. 1225-5. **Le licenciement** d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Article L. 1225-6. Les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du **contrat de travail à durée déterminée**.

Sous-section 2 Changements temporaires d'affectation

Paragraphe 1 Nécessité médicale.

Article L. 1225-7. 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**.

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.

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**.

Article L. 1225-8. 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** dans les conditions prévues au présent paragraphe, elle est **réintégrée** dans l'emploi occupé avant cette affectation.

Paragraphe 2. Travail de nuit.

Article L. 1225-9. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, **qui travaille de nuit** dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31, **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 par écrit 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 lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

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

Article L. 1225-10. 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 en application de l'article L. 1225-9.

La salariée bénéficie d'une **garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail**, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L. 1225-11. Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles :

1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la **rupture du contrat de travail** d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ;

2° L. 1225-17, relatif au **congé de maternité** ;

3° L. 1225-29, relatif à **l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal** ;

4° L. 1226-2, relatif à **l'inaptitude** consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;

5° L. 4624-1, relatif aux **mesures individuelles** pouvant être proposées par le médecin du travail.

Paragraphe 3. Exposition à des risques particuliers.

Article L. 1225-12. 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:

1° Lorsqu'elle est en état de **grossesse médicalement constaté**;

2° 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**.

Article L. 1225-13. 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**.

Article L. 1225-14. 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 jusqu'à la date du début du congé de maternité et, lorsqu'elle a accouché, durant la période n'excédant pas un mois prévue au 2° de l'article L. 1225-12.

La salariée bénéficie d'une **garantie de rémunération** pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par les dispositions mentionnées à l'article L. 1226-1, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Article L. 1225-15. Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des articles:

1° L. 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de **grossesse médicalement constaté**;

2° L. 1226-2, relatif à **l'inaptitude** consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail;

3° L. 4624-1, relatif aux **mesures individuelles** pouvant être proposées par le médecin du travail.

Sous-section 3. Autorisations d'absence et congé de maternité.

Article L. 1225-16. 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 et des suites de l'accouchement.

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 que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article L. 1225-17. La salariée a le droit de bénéficier d'un **congé de maternité** pendant une période qui commence **six semaines avant** la date présumée de l'accouchement et se termine **dix semaines après** la date de celui-ci.

Article L. 1225-18. Lorsque des **naissances multiples** sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes:

1° Pour la naissance de deux enfants, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines. La période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant;

2° Pour la naissance de trois enfants ou plus, cette période commence vingt-quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement.

Article L. 1225-19. Lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le foyer **assume déjà la charge de deux enfants** au moins ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci.

La période de huit semaines de congé de maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit semaines postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Article L. 1225-20. Lorsque **l'accouchement** intervient **avant la date présumée**, le congé de maternité peut être prolongé jusqu'au terme, selon le cas, des seize, vingt-six, trente-quatre ou quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit, en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-19.

Article L. 1225-21. Lorsqu'un **état pathologique** est **attesté par un certificat médical** comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Article L. 1225-22. Lorsque **l'enfant** est resté **hospitalisé** jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Article L. 1225-23. Lorsque l'accouchement intervient **plus de six semaines avant la date prévue** et exige **l'hospitalisation postnatale** de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et six semaines avant la date prévue, afin de permettre à la salariée de participer, chaque fois que possible, aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour au domicile.

Article L. 1225-24. Le congé de maternité entraîne la **suspension du contrat de travail**.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Article L. 1225-25. A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une **rémunération au moins équivalente**.

Article L. 1225-26. **En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées** pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L. 1225-27. La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son **orientation professionnelle**.

Art. L. 1225-28. En cas de **décès de la mère** au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

Sous-section 4. Interdiction d'emploi prénatal et postnatal.

Article L. 1225-29. Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de **huit semaines au total avant et après son accouchement**.

Il est interdit d'employer la salariée dans les **six** semaines qui suivent son accouchement.

Sous-section 5. Dispositions particulières à l'allaitement.

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

La salariée **peut allaiter son enfant dans l'établissement**.

Article L. 1225-32. 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.

Article L. 1225-33. Un **décret** en Conseil d'Etat détermine, suivant l'importance et la nature des établissements, les conditions d'application de la présente sous-section (1).

Sous-section 6. Démission

Article L. 1225-34. La salariée en état de **grossesse médicalement constaté** peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Section 2. Congé de paternité

Articles L. 1225-35 et 36

Section 3. Congés d'adoption

Article L. 1225-37 à 46

Article L. 1225-44

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé d'adoption et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article L. 1225-45. Toute stipulation d'une **convention ou d'un accord collectif de travail** comportant en faveur des salariées en congé de maternité un **avantage lié à la naissance s'applique de plein droit** aux salariés en congé d'adoption.

Sous-section 1. Congé parental d'éducation et passage à temps partiel.

Article L. 1225-47 à 60

Paragraphe 1. Congé pour enfant malade.

Article L. 1225-61 (différé)

Paragraphe 2. Congé de présence parentale.

Article L. 1225-62 à 65

Sous-section 3. Démission pour élever un enfant.

Article L. 1225-66 à 69

Section 5. Sanctions

Article L. 1225-70. Toute **convention contraire** aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69, relatifs à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants est nulle.

Article L. 1225-71. L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu à l'attribution de **dommages et intérêts** au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le **licenciement** est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Dispositions d'applications

Art. L. 1225-72. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 ainsi que le régime des sanctions applicables à l'employeur qui méconnaît leurs dispositions. (*voir ces articles ci-après*).

Titre V. Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs

Chapitre II. Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant

Section 1. Dispositions générales

Art. R. 4152-1. Les femmes enceintes ainsi que les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement bénéficient, conformément à l'article R. 4624-19, d'une **surveillance médicale renforcée**.

Art. R. 4152-2. Indépendamment des dispositions relatives à l'allaitement prévues par les articles L. 1225-31 et R. 4152-13 et suivants, les femmes enceintes ou allaitant doivent pouvoir **se reposer** en position allongée, dans des conditions appropriées.

Section 2. Travaux exposant à des risques biologiques

Art. D. 4152-3. Lorsque les résultats de l'évaluation des risques à des agents biologiques pathogènes révèlent l'existence d'un risque d'exposition au **virus de la rubéole** ou au **toxoplasme**, il est interdit d'exposer une femme enceinte, sauf si la preuve existe que cette dernière est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.

L'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires au respect de cette interdiction.

Section 3. Travaux exposant aux rayonnements ionisants

Art. D. 4152-4. Les travailleurs exposés à des rayonnements ionisants sont informés 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 mesures d'affectation temporaire prévues à l'article L. 1225-7 et les dispositions protectrices prévues par la présente section.

Art. D. 4152-5. 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 **ImSv**.

Art. D. 4152-6. Conformément aux articles R. 4453-2 et R. 4452-6, la femme enceinte **ne peut être affectée** à des travaux requérant un classement en **catégorie A** et sa formation tient compte des règles particulières qui lui sont applicables.

Art. D. 4152-7. Il est interdit d'affecter ou de maintenir une femme allaitant à un poste de travail comportant un risque d'exposition interne à des **rayonnements**.

Section 4. Utilisation d'équipements de travail

Art. D. 4152-8. Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant aux travaux à l'aide d'engins du type **marteau-piqueur** mus à l'air comprimé.

Section 5. Travaux exposant aux agents chimiques dangereux

Art. D. 4152-9. Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitant aux travaux suivants et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux :

1° Préparation et conditionnement des **esters thiophosphoriques**;

2° Emploi du **mercure** et de ses composés aux travaux de secrétage dans l'industrie de la coupe de poils.

Art. D. 4152-10. Il est interdit d'affecter ou de maintenir les femmes enceintes et les femmes allaitant à des postes de travail les exposant à des agents chimiques suivants :

1° **Agents classés toxiques pour la reproduction** de catégorie 1 ou 2;

2° **Benzène**;

3° Dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques :

a) Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques;

b) Dinitrophénol;

c) Aniline et homologues, benzidines et homologue, naphtilamines et homologues.

d) Toutefois, l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas lorsque les opérations sont réalisées en appareils clos en marche normale.

Art. 4152-11. 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** dans des conditions prévues à l'article R. 4412-89.

Section 6. Manutention des charges

Art. D. 4512-12. L'usage du diable pour le transport de charges est interdit à la femme enceinte.

Section 7. Local dédié à l'allaitement

Art. R. 4152-13. Le local dédié à l'allaitement prévu à l'article L. 1225-32 est :

1° Séparé de tout local de travail;

2° Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur;

3° Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu;

4° Convenablement éclairé;

5° Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement;

7° Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants;

8° Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

Art. R. 4152-14. Dans les établissements soumis à des dispositions particulières en matière de santé et de sécurité au travail, le **local dédié à l'allaitement** est séparé de tout local affecté à des travaux pour lesquels ont été édictées ces dispositions particulières.

Cette séparation est telle que le local est protégé contre les risques qui ont motivé ces dispositions.

Art. R. 4512-15. Les **enfants ne peuvent séjourner** dans le local dédié à l'allaitement que pendant le temps nécessaire à l'allaitement.

Aucun enfant atteint ou paraissant atteint d'une maladie contagieuse ne doit être admis dans ce local.

Des mesures sont prises contre tout risque de contamination.

L'enfant qui, après admission, paraît atteint d'une maladie contagieuse ne doit pas être maintenu dans le local.

Art. R. 4512-16. Le local dédié à l'allaitement a une **surface** suffisante pour pouvoir abriter un nombre d'enfants de moins d'un an, compte tenu du nombre de femmes employées dans l'établissement.

Art. R. 4512-17. Le local dédié à l'allaitement a une **hauteur** de trois mètres au moins **sous plafond**. Il a au moins, par enfant, une **superficie** de trois mètres carrés.

Un même local ne peut contenir plus de douze berceaux. Toutefois, lorsque le nombre des enfants vient à dépasser ce maximum, le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut en autoriser provisoirement le dépassement.

Lorsqu'il y a **plusieurs salles**, celles – ci sont desservies par un vestibule.

Art. R. 4152-18. Le local dédié à l'allaitement ne comporte **pas de communication directe avec des cabinets d'aisance**, égouts, puisards.

Il est maintenu à l'**abri de toute émanation nuisible**.

Art. R. 4512-19. Les revêtements des **sols et des parois du local dédié** à l'allaitement permettent un entretien efficace et sont refaits chaque fois que la propreté l'exige.

Art. R. 4519-20. L'employeur fournit pour chaque enfant un berceau et un matériel de **literie**.

Il fournit également du **linge** pour que les enfants puissent être changés aussi souvent que nécessaire.

Le matériel et ses effets sont tenus constamment en bon état d'entretien et de propreté.

Pendant la nuit, tous les objets dont se compose la literie sont disposés de manière à être **aérés**.

Art. 4152-21. Le local dédié à l'allaitement est tenu exclusivement par du **personnel qualifié** en nombre suffisant.

Ce personnel se tient dans un état de propreté rigoureuse.

Art. 4152-22. Il est tenu:

1° Un **registre** sur lequel sont inscrits les nom, adresse et profession de la mère, la date de l'admission, la constatation des **vaccinations**, l'état de l'enfant au moment de l'admission et, s'il y a lieu, au moment des réadmissions;

2° Un **registre** sur lequel sont mentionnés nominativement les enfants présents chaque jour.

Art. R. 4152-23. Le local dédié à l'allaitement est surveillé par un **médecin** désigné par l'employeur.

Ce dernier fait connaître à l'**inspecteur du travail** le nom et l'adresse de ce médecin.

Le **médecin visite le local** au moins une fois par semaine. Il consigne ses observations sur le registre prévu au 2° de l'article R. 4152-22.

Un règlement intérieur signé par le médecin est affiché à l'entrée du local.

Art. 4152-24. Le local dédié à l'allaitement est équipé de **moyens de réchauffer les aliments**. Ces derniers sont conformes aux prescriptions réglementaires prévues pour les établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.

Art. R. 4152-25. Des mesures sont prises pour qu'aucune personne pouvant constituer une cause de **contamination** n'ait accès au local dédié à l'allaitement.

Art. R. 4152-26. Personne ne doit passer la **nuit** dans le local dédié à l'allaitement où les enfants passent la journée.

Art. R. 4152-27. L'eau du local dédié à l'allaitement est à **température réglable**. Des moyens de nettoyage et e séchage appropriés sont tenus constamment en bon état **d'entretien et de propreté**.

Art. R. 4152-28. La **rémunération** du **médecin** et du personnel du local dédié à l'allaitement ainsi que la fourniture et l'entretien du matériel et des effets énumérés aux articles R. 4152-20 et 4152-27 sont à la charge de l'employeur.

Aucune contribution ne peut être réclamée aux mères dont les enfants fréquentent le local.

Code de la sécurité sociale

TITRE III. ASSURANCE MATERNITE ET CONGE DE PATERNITE

Chapitre III. ALLOCATIONS VERSEES AUX « FEMMES DISPENSEES DE TRAVAIL »

Art. L. 333-1. Les salariées dont le contrat de travail est suspendu en application des articles L. 122-25-1-1 et L. 122-25-1-2 du code du travail bénéficient, hors de la période ouvrant droit au congé légal de maternité, d'une **allocation journalière** selon les conditions de droit fixées à l'article L. 313-1 pour les prestations visées au 2° du I de cet article.

Les dispositions de l'article L. 313-2 sont applicables pour l'appréciation des conditions d'ouverture du droit à l'allocation journalière.

Cette allocation est **calculée, liquidée et servie** selon les dispositions des articles L. 323-4 et L. 323-5 **par la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la salariée**.

Art. L. 333-2. L'allocation journalière est **accordée à compter de la date de suspension du contrat de travail** par l'employeur. Elle peut être supprimée ou suspendue à compter de la date à laquelle les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

Article L. 333-3. L'allocation journalière **n'est pas cumulable avec**:

1° L'indemnisation des congés de maternité, de maladie ou d'accident du travail;

2° Le complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé prévu par l'article L. 541-1, ou l'élément de la prestation de compensation prévu au 1° de l'article L. 245-3 du code de l'action sociale et des familles, lorsque ceux-ci sont accordés en contrepartie d'une cessation d'activité;

3° L'allocation journalière de présence parentale prévue à l'article L. 544-1;

4° Le complément de libre choix d'activité à taux plein de la prestation d'accueil du jeune enfant prévu à l'article L. 531-4;

5° Le complément de libre choix d'activité à taux partiel de la prestation d'accueil du jeune enfant à l'ouverture du droit de celui-ci.

SECTION III. PRESTATIONS EN ESPECES

Art. L. 331-4-1. Par dérogation aux articles L. 331-3 et L. 331-4, la durée de la période de versement de l'indemnité journalière à laquelle l'assurée a droit avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite à sa demande, sur prescription médicale, dans la limite de trois semaines. La durée de la période de versement postérieure à l'accouchement est augmentée d'autant.

Toutefois, en cas de prescription d'un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement dont l'assurée a demandé le report, celui-ci est annulé et l'indemnité journalière de repos est versée à compter du premier jour de l'arrêt de travail jusqu'à la date de l'accouchement. La période initialement reportée est alors réduite d'autant.

Pour commander les films (en prêt), les brochures et les affiches de l'INRS, adressez-vous au service prévention de votre CRAM ou CGSS.

Services prévention des CRAM

ALSACE-MOSELLE

(67 Bas-Rhin)
14 rue Adolphe-Seyboth
CS 10392
67010 Strasbourg cedex
tél. 03 88 14 33 00
fax 03 88 23 54 13
prevention.documentation@cram-alsace-moselle.fr
www.cram-alsace-moselle.fr

(57 Moselle)
3 place du Roi-George
BP 31062
57036 Metz cedex 1
tél. 03 87 66 86 22
fax 03 87 55 98 65
www.cram-alsace-moselle.fr

(68 Haut-Rhin)
11 avenue De-Lattre-de-Tassigny
BP 70488
68018 Colmar cedex
tél. 03 88 14 33 02
fax 03 89 21 62 21
www.cram-alsace-moselle.fr

AQUITAINE

(24 Dordogne, 33 Gironde,
40 Landes, 47 Lot-et-Garonne,
64 Pyrénées-Atlantiques)
80 avenue de la Jallère
33053 Bordeaux cedex
tél. 05 56 11 64 36
fax 05 57 57 70 04
documentation.prevention@cramaquitaine.fr

AUVERGNE

(03 Allier, 15 Cantal, 43 Haute-Loire,
63 Puy-de-Dôme)
48-50 boulevard Lafayette
63058 Clermont-Ferrand cedex 1
tél. 04 73 42 70 76
fax 04 73 42 70 15
preven.cram@wanadoo.fr

BOURGOGNE et FRANCHE-COMTÉ

(21 Côte-d'Or, 25 Doubs, 39 Jura,
58 Nièvre, 70 Haute-Saône,
71 Saône-et-Loire, 89 Yonne,
90 Territoire de Belfort)
ZAE Cap-Nord
38 rue de Cracovie
21044 Dijon cedex
tél. 03 80 70 51 32
fax 03 80 70 51 73
prevention@cram-bfc.fr
www.cram-bfc.fr

BRETAGNE

(22 Côtes-d'Armor, 29 Finistère,
35 Ille-et-Vilaine, 56 Morbihan)
236 rue de Châteauaigron
35030 Rennes cedex
tél. 02 99 26 74 63
fax 02 99 26 70 48
drpcdi@cram-bretagne.fr
www.cram-bretagne.fr

CENTRE

(18 Cher, 28 Eure-et-Loir, 36 Indre,
37 Indre-et-Loire, 41 Loir-et-Cher, 45 Loiret)
36 rue Xaintrailles
45033 Orléans cedex 1
tél. 02 38 81 50 00
fax 02 38 79 70 29
prev@cram-centre.fr

CENTRE-OUEST

(16 Charente, 17 Charente-Maritime,
19 Corrèze, 23 Creuse, 79 Deux-Sèvres,
86 Vienne, 87 Haute-Vienne)
4 rue de la Reynie
87048 Limoges cedex
tél. 05 55 45 39 04
fax 05 55 79 00 64
cirp@cram-centreouest.fr
www.cram-centreouest.fr

ÎLE-DE-FRANCE

(75 Paris, 77 Seine-et-Marne,
78 Yvelines, 91 Essonne,
92 Hauts-de-Seine, 93 Seine-Saint-Denis,
94 Val-de-Marne, 95 Val-d'Oise)
17-19 place de l'Argonne
75019 Paris
tél. 01 40 05 32 64
fax 01 40 05 38 84
prevention.atmp@cramif.cnamts.fr

LANGUEDOC-ROUSSILLON

(11 Aude, 30 Gard, 34 Hérault,
48 Lozère, 66 Pyrénées-Orientales)
29 cours Gambetta
34068 Montpellier cedex 2
tél. 04 67 12 95 55
fax 04 67 12 95 56
prevdoc@cram-lr.fr

MIDI-PYRÉNÉES

(09 Ariège, 12 Aveyron, 31 Haute-Garonne,
32 Gers, 46 Lot, 65 Hautes-Pyrénées,
81 Tarn, 82 Tarn-et-Garonne)
2 rue Georges-Vivent
31065 Toulouse cedex 9
tél. 0820 904 231 (0,118 €/min)
fax 05 62 14 88 24
doc.prev@cram-mp.fr

NORD-EST

(08 Ardennes, 10 Aube, 51 Marne,
52 Haute-Marne, 54 Meurthe-et-Moselle,
55 Meuse, 88 Vosges)
81 à 85 rue de Metz
54073 Nancy cedex
tél. 03 83 34 49 02
fax 03 83 34 48 70
service.prevention@cram-nordest.fr

NORD-PICARDIE

(02 Aisne, 59 Nord, 60 Oise,
62 Pas-de-Calais, 80 Somme)
11 allée Vauban
59662 Villeneuve-d'Ascq cedex
tél. 03 20 05 60 28
fax 03 20 05 79 30
bedprevention@cram-nordpicardie.fr
www.cram-nordpicardie.fr

NORMANDIE

(14 Calvados, 27 Eure, 50 Manche,
61 Orne, 76 Seine-Maritime)
Avenue du Grand-Cours, 2022 X
76028 Rouen cedex
tél. 02 35 03 58 21
fax 02 35 03 58 29
catherine.lefebvre@cram-normandie.fr
dominique.morice@cram-normandie.fr

PAYS DE LA LOIRE

(44 Loire-Atlantique, 49 Maine-et-Loire,
53 Mayenne, 72 Sarthe, 85 Vendée)
2 place de Bretagne
44932 Nantes cedex 9
tél. 0821 100 110
fax 02 51 82 31 62
prevention@cram-pl.fr

RHÔNE-ALPES

(01 Ain, 07 Ardèche, 26 Drôme, 38 Isère, 42 Loire,
69 Rhône, 73 Savoie, 74 Haute-Savoie)
26 rue d'Aubigny
69436 Lyon cedex 3
tél. 04 72 91 96 96
fax 04 72 91 97 09
preventionrp@cramra.fr

SUD-EST

(04 Alpes-de-Haute-Provence,
05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes,
13 Bouches-du-Rhône, 2A Corse Sud,
28 Haute-Corse, 83 Var, 84 Vaucluse)
35 rue George
13386 Marseille cedex 5
tél. 04 91 85 85 36
fax 04 91 85 75 66
documentation.prevention@cram-sudest.fr

Services prévention des CGSS

GUADELOUPE

Immeuble CGRR, Rue Paul-Lacavé, 97110 Pointe-à-Pitre
tél. 05 90 21 46 00 - fax 05 90 21 46 13
lina.palmont@cgss-guadeloupe.fr

GUYANE

Espace Turenne Radamonthe, route de Raban,
BP 7015, 97307 Cayenne cedex
tél. 05 94 29 83 04 - fax 05 94 29 83 01

LA RÉUNION

4 boulevard Doret, 97704 Saint-Denis Messag cedex 9
tél. 02 62 90 47 00 - fax 02 62 90 47 01
prevention@cgss-reunion.fr

MARTINIQUE

Quartier Place-d'Armes, 97210 Le Lamentin cedex 2
tél. 05 96 66 51 31 - 05 96 66 51 32 - fax 05 96 51 81 54
prevention972@cgss-martinique.fr

COLLECTION DES AIDE-MÉMOIRE JURIDIQUES

Ces aide-mémoire présentent de manière synthétique la réglementation sur un sujet précis.

- TJ 5 Aération et assainissement des lieux de travail
- TJ 10 Restauration d'entreprise
- TJ 11 Installations sanitaires des entreprises
- TJ 13 Éclairage des lieux de travail
- TJ 14 Salariées en état de grossesse
- TJ 16 Le bruit
- TJ 18 Manutention manuelle
- TJ 19 Les maladies professionnelles (régime général)
- TJ 20 Prévention des incendies sur les lieux de travail
- TJ 21 Le travail temporaire
- TJ 22 Hygiène et sécurité dans le domaine de la distribution alimentaire
- TJ 23 Risque chimique



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
30, rue Olivier-Noyer 75680 Paris cedex 14 • Tél. 01 40 44 30 00
Fax 01 40 44 30 99 • Internet : www.inrs.fr • e-mail : info@inrs.fr

Édition INRS TJ 14

5^e édition • décembre 2008 • 3 000 ex. • ISBN 978-2-7389-1741-6

