

Chapitre juridique

Le point de l'expert

Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes : règles tenant à la santé et la sécurité au travail

14 juin 2021

Santé et Sécurité au Travail

Chapitre juridique

Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes

La réglementation prévoit un certain nombre de dispositions spécifiques destinées à protéger la santé de la future mère et de l'enfant à naître. En effet, l'environnement professionnel n'est pas dénué de risques pouvant compromettre le bon déroulement de la grossesse et le développement de l'enfant. Le Code du travail impose donc à l'employeur de prendre des mesures pour informer, protéger, mais aussi adapter l'entreprise et le poste de travail à la femme enceinte, venant d'accoucher et allaitante. Néanmoins, il est important de rappeler que plusieurs de ces mesures ne peuvent être mises en œuvre que si les futures mères ont déclaré leur grossesse.

Sommaire

- I. Obligations générales de l'employeur
 - A. Évaluation des risques professionnels
 - B. Formation et information
 - C. Protection contre la rupture du contrat de travail
 - D. Rôle des instances représentatives du personnel
- II. Protection de l'état de santé
 - A. Suivi individuel de l'état de santé
 - 1. Changement temporaire d'affectation – Cas général
 - 2. Changement temporaire d'affectation – Travail de nuit
 - 3. Changement temporaire d'affectation en cas d'exposition à des risques particuliers.
 - 4. Absence de possibilité d'affectation temporaire et indemnisation
 - B. Travaux interdits et réglementés
- III. Aménagement des locaux de travail
 - A. Repos
 - B. Lieu de l'allaitement
 - 1. Établissement
 - 2. Local dédié à l'allaitement
 - a. Caractéristiques techniques
 - b. Équipements mis à disposition

- c. Entretien et surveillance
- d. Conditions d'accès

I. Obligations générales de l'employeur

A. Évaluation des risques professionnels

L'employeur dispose d'une obligation de sécurité lui imposant de mettre en place les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés. L'article L. 4121-3 du Code du travail dispose ainsi que « l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. (...) Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

L'introduction de la notion « d'impact différencié » au sein de cet article n'est pas clarifiée par la réglementation ou la jurisprudence.

À notre sens, cette notion n'a pas pour objet de diviser le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) entre les hommes et les femmes. En effet, il semble délicat et difficilement réalisable d'adopter une cotation de l'ensemble des risques professionnels différenciée selon le sexe de l'opérateur en cause, à poste identique. C'est pourquoi l'impact différencié de l'exposition en fonction du sexe doit se fonder sur les différenciations résultant du Code du travail.

Des dispositions spécifiques existent en santé et sécurité s'agissant des femmes enceintes, venant d'accoucher et allaitantes. En effet, le Code du travail prévoit un traitement différencié pour les femmes enceintes, venant d'accoucher et allaitantes, notamment en matière d'exposition au risque chimique. Par exemple, certains agents chimiques dangereux cancérigènes, mutagènes et toxique pour la reproduction (CMR) ont un impact avéré sur la femme enceinte ou sur le fœtus. La prise en compte de cette réglementation au stade de l'évaluation des risques professionnels permet d'anticiper les éventuelles incompatibilités. Cette prise en compte est parfois explicitement prévue dans le Code du travail qui dispose alors que l'employeur prend en considération « toute incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs particulièrement sensibles à ce risque, notamment les femmes enceintes » lorsqu'il s'agit, par exemple :

- du bruit (article R. 4433-5 du Code du travail) ;
- des vibrations (article R. 4444-5 du Code du travail) ;
- des agents biologiques pathogènes (article R. 4152-3 du Code du travail) ;
- des rayonnements ionisants (article R. 4451-14 du Code du travail).

Rappelons par ailleurs que, conformément à l'article L. 4121-2 du Code du travail, il convient d'adapter le travail à l'Homme. Aussi, la priorité devrait être donnée à l'aménagement du poste de travail au détriment d'une suspension du contrat de travail.



Une attention particulière doit être portée sur les risques organisationnels (travail de nuit, isolement...) ainsi qu'à certains risques moins visibles (biologiques, maintenance de petits volumes...).

Il est recommandé de recenser les postes sur lesquels aucun aménagement n'est techniquement possible afin de prévoir un éventuel changement d'affectation.

B. Formation et information

Si la mise en place de mesures d'aménagement de poste est imposée pour certains postes à risques, encore faut-il que l'employeur soit informé de l'état de grossesse de la salariée. Cette dernière n'ayant aucune obligation de révéler son état de grossesse (article L. 1225-2 du Code du travail), les risques pour la maternité induits par le poste doivent être intégrés dans les actions d'information et de formation à la sécurité menées par l'entreprise prévues par les articles L. 4141-1 et L. 4141-2 du Code du travail.

À ce titre, certains articles du Code du travail imposent spécifiquement aux employeurs de mener des actions d'information sur les effets néfastes des risques du poste et sur la nécessité de déclarer précocement un état de grossesse :

- articles R. 4451-58 et D. 4152-4 sur la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants et les effets potentiellement néfastes de l'exposition aux rayonnements sur l'embryon, en particulier lors du début de la grossesse, et sur le fœtus ;
- article R. 4412-89 sur la prévention des risques chimiques dangereux cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

Indépendamment de ces actions spécifiquement prévues par le Code du travail, la mise à disposition d'informations sur l'ensemble des dispositifs existants afin de faciliter la conciliation entre la maternité et le travail s'inscrivent dans la démarche de qualité de vie au travail de l'entreprise : aménagement de poste ou d'horaires, changement d'affectation, recours au télétravail...

Une salariée dont l'environnement professionnel est favorable à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et dont l'entreprise s'engage à assurer une égalité homme-femme, sera plus encline à dévoiler précocement sa grossesse.

C. Protection contre la rupture du contrat de travail

Dès lors que l'employeur est informé de l'état de grossesse de la salariée, celle-ci bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail (article L. 1225-4 du Code du travail).

Si cette protection est « absolue », et ne supporte aucune exception durant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé maternité et au titre des congés payés pris immédiatement après celui-ci, cette protection est relative en dehors de ces périodes de suspension. Cette protection « relative » interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail de la salariée sauf si celui-ci 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 (article L. 1225-4 du Code du travail).



Lorsque l'employeur n'est pas informé de l'état de grossesse de la salariée cette protection n'est pas applicable. Néanmoins, le licenciement d'une salariée non justifié par une faute grave ou par l'impossibilité de maintenir son emploi est annulé lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte (article L. 1225-5 du Code du travail).

Un licenciement prononcé en violation de cette protection encourt donc la nullité et ouvre des droits à la salariée. Elle peut ainsi :

- demander sa réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent. Elle percevra dès lors une indemnité forfaitaire égale au montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre le licenciement et sa réintégration sans déduction des revenus de remplacement dont elle a pu bénéficier durant cette période (Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-21862) ;
- ne pas demander sa réintégration. L'employeur doit alors lui verser des indemnités correspondant aux rémunérations qu'elle aurait perçue jusqu'à l'expiration de la période de protection contre le licenciement, à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, à l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité réparant intégralement son préjudice subi qui ne peut être inférieur à 6 mois de salaire.

D. Rôle des instances représentatives du personnel

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) possède différentes attributions en lien avec la maternité.

En effet, l'article L. 2312-9 du Code du travail prévoit que le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les femmes enceintes.

Par ailleurs, il a aussi pour missions de contribuer à la résolution des problèmes liés à la maternité (article L. 2312-9 du Code du travail). À ce titre, le CSE peut participer aux actions d'informations des salariées sur la maternité et proposer la mise en place de dispositifs permettant le maintien au poste en sécurité ainsi que la reprise dans de bonnes conditions. Il s'agit d'une simple contribution, l'employeur n'est donc pas lié par les remarques ou les propositions du CSE.

Ces missions peuvent être confiées à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

II. Protection de l'état de santé

La femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante bénéficie d'une protection particulière de son état de santé. Un suivi médical adapté est donc mis en place par le médecin du travail. Par ailleurs, en raison des incompatibilités entre l'état de grossesse et le poste sur lequel la salariée est affectée, un changement temporaire d'affectation est parfois nécessaire.

A. Suivi individuel de l'état de santé

En raison de sa situation particulière, la femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante bénéficie d'un suivi médical adapté. L'article R. 4624-19 du Code du travail prévoit que, si la visite d'information et de prévention (VIP) n'est pas réalisée par le médecin du travail, la salariée doit être orientée sans délai vers le médecin du travail soit :

- à l'issue de la VIP (lors de l'embauche ou lors du renouvellement périodique) ;
- à tout moment, si la salariée le souhaite.



L'orientation par le professionnel de santé se fait dans le respect du protocole élaboré par le médecin du travail.

Cette nouvelle visite est effectuée par le médecin du travail, et a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.



Le médecin du travail est tenu au secret médical (article R. 4127-95 du Code de la santé publique). Il ne peut dévoiler à l'employeur l'état de grossesse de la salariée, seul cette dernière le peut. Toutefois, plus la déclaration est tardive, moins le suivi médical de la salariée est efficient.

Les missions du médecin du travail sont précisées dans une circulaire du 2 mai 1985 relative aux missions du médecin du travail à l'égard des salariées en état de grossesse.

Celle-ci met l'accent sur différents points :

- Les actions d'information qui doivent avoir lieu dès l'embauche pour les postes à risques et qui doivent être réactualisées lors des visites médicales ultérieures, et, en particulier, l'insistance sur les risques qui peuvent varier selon l'étape de la grossesse (par exemple, les risques toxicologiques qui interviennent précocement et, à l'inverse, les risques liés à la charge de travail qui influent surtout en fin de grossesse).
- La surveillance clinique pendant la grossesse, et notamment le suivi de 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. Le médecin du travail est alors juge de la fréquence et de la nature des examens qui pourraient être proposés à la salariée.



Le rôle du médecin du travail concerne le suivi médical de la salariée et la prévention des risques professionnels susceptibles d'avoir des conséquences néfastes sur la grossesse. Il ne concerne pas l'état de grossesse lui-même et son déroulement.

- L'adaptation du travail (aménagement du poste, des conditions de travail, réaffectation) face à certains risques, notamment les risques toxicologiques, physiques, et la charge psychique du travail en fin de grossesse.
- La liaison entre le médecin du travail le médecin traitant, qui relève de l'initiative de chaque médecin par l'intermédiaire de la salariée, et qui permet la mise en place de mesures d'aménagements en cas de complication de la grossesse lié au travail voire la prescription d'un arrêt de travail.
- L'examen de reprise après interruption du travail pour cause de congé de maternité.
- Le lien entre le CHSCT (aujourd'hui CSE) et le médecin du travail, et l'importance des connaissances générales spécifiques sur les risques et les conditions de travail concernant la branche professionnelle, l'entreprise ou l'établissement concerné.

Par ailleurs, indépendamment des aménagements de postes préconisés par le médecin du travail, le Code du travail permet à la salariée et à l'employeur d'organiser, sous conditions, un changement temporaire d'affectation.

1. Changement temporaire d'affectation – Cas général

L'article L. 1225-7 du Code du travail permet à une salariée enceinte de demander un changement d'affectation temporaire si son état de santé médicalement constaté l'exige. Le constat médical n'émane pas nécessairement du médecin du travail, l'avis du médecin traitant est suffisant.

Ce changement d'affectation peut également être demandé par l'employeur. Le cas échéant, la nécessité médicale justifiant cette demande est délivrée par le médecin du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, 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 (article L. 1225-7 du Code du travail). Par exception, lorsque la salariée doit être affectée dans un autre établissement, son accord préalable est imposé (article L. 1225-7 du Code du travail).

Même si les 2 parties acceptent le changement d'affectation, une visite médicale préalable afin de déterminer l'aptitude de la salariée sur le nouveau poste est conseillée.

En tout état de cause, 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 (article L. 1225-7 du Code du travail).

À l'issue du congé de maternité et si pendant sa grossesse, la salariée a fait l'objet d'un changement d'affectation, cette dernière est réintégrée dans l'emploi occupé avant affectation (article L. 1225-8 du Code du travail).

2. Changement temporaire d'affectation – Travail de nuit

Si aucune disposition du Code du travail n'interdit aux femmes d'être affectées à un poste de nuit, l'état de grossesse peut justifier un changement temporaire d'affectation sur un poste de jour.

Ainsi, la salariée en état de grossesse ou ayant accouché et qui travaille de nuit, est affectée à sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal (article L. 1225-9 du Code du travail).

Le médecin du travail peut également demander une affectation de la salariée enceinte à un poste de jour lorsqu'il constate, par écrit, l'incompatibilité du poste de nuit avec l'état de la salariée. L'affectation temporaire en poste de jour a alors lieu pendant la durée de la grossesse, mais peut être prolongé pendant le congé postnatal et après le 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 toujours incompatible (article L. 1225-9 du Code du travail).



Le changement d'affectation pour un poste de jour dans un autre établissement nécessite l'accord de la salariée (article L. 1225-9 du Code du travail).

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.

À noter que ces dispositions ne font pas obstacles à l'application de l'article L. 4624-1 du Code du travail relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail (article L. 1225-11 du Code du travail).

3. Changement temporaire d'affectation en cas d'exposition à des risques particuliers.

L'employeur doit proposer un changement temporaire d'affectation aux salariées enceintes qui se trouvent exposées à leur poste de travail à certains risques.

Ces risques sont listés à l'article R. 1225-4 du Code du travail :

- agents toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2 ;
- produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales et produits antiparasitaires classés cancérigènes et mutagènes ;
- benzène ;
- plomb métallique et ses composés ;
- virus de la rubéole ou toxoplasme ;
- travaux en milieu hyperbare dès lors que la pression relative maximale est supérieure à 100 hectopascals.

L'article L. 1225-12 du Code du travail précise donc que l'employeur propose à la salariée qui occupe un poste à risque un autre emploi compatible avec son état, et ce :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;
- lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.

Afin de proposer un poste compatible à l'état de santé de la salariée, l'employeur peut aménager de manière temporaire le poste de travail ou changer l'affectation de la salariée.

À ce titre, l'employeur prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et l'avis d'aptitude de ce dernier concernant les tâches que peut effectuer la salariée (L. 1225-13 du Code du travail).

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.



Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 4624-1 du Code du travail relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail (article L. 1225-15 du Code du travail).

4. Absence de possibilité d'affectation temporaire et indemnisation

Lorsque la salariée est dans l'impossibilité d'être affectée à son poste en raison de nécessités médicales, et qu'aucun changement d'affectation n'est possible, son contrat de travail se trouve suspendu jusqu'au début de son congé maternité.

Dans cette circonstance, il existe un principe de maintien de rémunération de la salariée.

Le Code du travail prévoit le versement d'allocations par la sécurité sociale, ainsi qu'un maintien du complément employeur (article L. 1225-10 et L. 1225-14 du Code du travail).

Ce principe varie selon des modalités spécifiques qui diffèrent en fonction de la situation justifiant le changement temporaire d'affectation (cas général, travail de nuit, exposition à un risque particulier pour la santé).

Les textes ne sont explicites que dans deux cas de figure :

- en cas d'impossibilité de changement d'affectation pour une salariée travaillant de nuit ;
- en cas d'impossibilité de changement d'affectation pour une salariée exposée à des risques particuliers visés par le Code du travail.

Hors de ces situations-là, et lorsque l'impossibilité d'une affectation temporaire est rendue nécessaire par l'état médicale de la salariée (cas général), un régime jurisprudentiel propre s'applique.

Pour aller plus loin

Impossibilité d'affectation temporaire – travail de nuit ou exposition à des risques particuliers

Le versement de la garantie de rémunération spécifique se décompose de la manière suivante :

- une allocation journalière versée par la sécurité sociale ;
- une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que le maintien de salaire légal en cas de maladie prévues à l'article L. 1226-1 du Code du travail, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (articles L. 1225-10 et L. 1225-14 du Code du travail).

Néanmoins, le renvoi aux modalités d'indemnisation prévues à l'article L. 1226-1 du Code du travail n'est pas clair : s'agit-il d'un renvoi global au taux, à la durée et aux modalités de calcul ou à l'ensemble de ces mêmes modalités ?

L'article L. 1226-1 du Code du travail dispose que « *le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire* ». Ces dispositions réglementaires (articles D. 1226-1 à D. 1226-8 du Code du travail) précisent que « *l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 est calculée selon les modalités suivantes* :

1° Pendant les trente premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;

2° Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération ».

Une analyse littérale nous conduirait à retenir que la salariée enceinte serait indemnisée selon les mêmes modalités soit :

- 30 jours à 90 % ;
- puis 30 jours à 66,7 %.

Néanmoins, cela pourrait conduire à ne pas indemniser la salariée pendant la totalité de la suspension si l'impossibilité de travail débute au tout début de la maternité. Le congé maternité intervenant 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, il y aurait donc 7,5 mois de grossesse à indemniser. Or, seulement 60 jours (soit deux mois) seraient indemnisés. Il n'est pas certain qu'une telle solution soit celle souhaitée par le législateur. En effet, les articles L. 1225-8 et L. 1225-10 du Code du travail précisent que les changements d'affectation ne doivent entraîner aucune perte de rémunération. Aussi, le renvoi aux modalités d'indemnisation prévues à l'article L. 1226-1 ne paraît renvoyer qu'au seul taux de 90% de la rémunération brute.

Une décision récente de la Cour d'appel de Poitiers s'inscrit en ce sens en jugeant que « l'affectation temporaire dans un autre emploi, en raison des exigences de l'état de santé médicalement constaté d'une salariée en état de grossesse, ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Il en est de même si le changement d'affectation n'a pas pu être réalisé » (CA Poitiers, 26 février 2014 n° 1203656).

Si l'employeur relève d'une convention collective prévoyant un maintien de salaire en cas de maladie, doit-il en faire bénéficier le salarié, en particulier si ce régime lui est plus favorable que le régime légal ?

Ni l'administration ni la jurisprudence n'ont apporté de réponse à cette question. À notre sens, le régime conventionnel d'indemnisation ne trouve pas à s'appliquer, en effet, la salariée n'est pas dans une incapacité de travailler au sens des dispositions conventionnelles. À cet égard, le législateur ne renvoie pas au principe de l'indemnisation en raison d'une incapacité mais bien aux seules modalités de calcul : il s'agit donc d'un régime *ad hoc*.



Il convient de compléter les allocations journalières versées par la Sécurité sociale en reprenant les seules modalités du maintien de rémunération légal en cas d'arrêt de travail pour incapacité. Cela implique de compléter ces allocations journalières de telle sorte que la salariée bénéficie d'un maintien de sa rémunération correspondant à 90 % de la rémunération brute qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler dès le premier jour de suspension de son contrat de travail jusqu'au début de son congé de maternité.

Impossibilité d'affectation temporaire – cas général

L'article L. 1225-7 du Code du travail, qui traite du cas général, est muet sur le sort du contrat de travail d'une femme enceinte pour qui aucun changement d'affectation n'est possible.

Dans un arrêt du 17 décembre 1997, les juges ont considéré que le temps durant lequel l'employeur cherche une nouvelle affectation à la salariée enceinte devait lui être rémunéré, peu important qu'elle n'ait pas fourni de prestation de travail (Cass. soc., 17 décembre 1997, n° 94-44833).

Par ailleurs, deux arrêts posent un principe général selon lequel la salariée enceinte a droit au maintien de sa rémunération, en application de l'article L. 1225-7 du Code du travail, peu important que le changement d'affectation n'ait pu être réalisé en l'absence de poste disponible (Cass. soc., 19 janvier 1999, n° 96-44976 ; Cass. soc., 14 mai 1987, n° 84-43799).

La position retenue par la Cour de cassation repose donc sur les dispositions de l'article L. 1225-7 du Code du travail qui prévoit, sans davantage de précisions, que « le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération ».



Compte tenu de la jurisprudence, il convient de maintenir la rémunération de la salariée dès le premier jour de suspension de son contrat de travail jusqu'au début de son congé de maternité. Ces dispositions sont néanmoins assez peu utilisées, les salariées concernées étant, en règle générale, en arrêt de travail justifié par l'incapacité de droit commun.

B. Travaux interdits et réglementés

Certains facteurs de risques professionnels sont incompatibles avec l'état de grossesse compte tenu du danger qu'ils représentent pour la salariée et l'enfant à naître. L'article L. 4152-1 du Code du travail précise ainsi « qu'il est interdit d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux qui, en raison de leur état, présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité. »

Ces catégories de travaux sont déterminées par voie réglementaire. Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des postes visés aux articles D. 4152-3 et suivants du Code du travail :

	Interdiction d'affectation ou de maintien au poste		Maintien au poste sous conditions
<p>Travaux exposant à des agents biologiques</p> <p>(article D. 4152-3 du Code du travail)</p>	<p><u>Femme enceinte</u></p> <p>Existence d'un risque d'exposition au virus de la rubéole ou au toxoplasme (résultat de l'évaluation des risques professionnels à des agents biologiques pathogènes)</p>		<p>Preuve que la salariée est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité</p> <p>(attention, à notre sens, la charge de la preuve appartient à l'employeur après avis du médecin du travail)</p>
<p>Travaux exposant aux rayonnements ionisants</p> <p>(articles D. 4152-4 à D. 4152-7 du Code du travail)</p>	<p><u>Femme enceinte</u></p> <p>Poste de travail requérant un classement en catégorie A au sens de l'article R. 4451-57</p>	<p><u>Femme allaitante</u></p> <p>Poste de travail comportant un risque d'exposition interne à des rayonnements ionisants</p>	<p>Maintien possible de la femme enceinte sur un poste l'exposant aux rayonnements ionisants, si respect des valeurs limites d'exposition fixées au 2° de l'article R. 4451-6 pour les organes ou les tissus</p>

<p>Travaux exposant aux champs électromagnétiques</p> <p>Article D. 4152-7-1 du Code du travail</p>	<p><u>Femme enceinte</u> :</p> <p>Exposition supérieure aux valeurs limites d'exposition du public (fixées par le décret n°2002-775 du 3 mai 2002). L'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires au respect de cette interdiction</p>	<p>Exposition inférieure aux valeurs limites d'exposition du public et maintenue à un niveau aussi faible qu'il est raisonnablement possible d'atteindre en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes</p>
<p>Travaux imposant l'utilisation d'un équipement de travail</p> <p>(article D. 4152-8 du Code du travail)</p>	<p><u>Femme enceinte</u> :</p> <p>Utilisation d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé</p>	<p>Utilisation d'autres équipements de travail</p>

<p>Travaux exposant aux agents chimique dangereux</p> <p>(articles D. 4152-9 à D. 4152-11 du Code du travail)</p>	<p><u>Femme enceinte ou allaitante :</u></p> <p>Interdiction d'affectation au poste ou admission dans les locaux affectés à certains travaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> · préparation et conditionnement des esters thiophosphoriques ; · emploi du mercure et de ses composés aux travaux de secrétage dans l'industrie de la couperie de poils. <p>Interdiction d'affectation au poste exposant aux agents chimiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> · agents chimiques qui satisfont aux critères de classification pour la toxicité pour la reproduction de catégorie 1A, 1B, ou catégorie supplémentaire des effets sur ou via l'allaitement définis à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 ; · benzène ; · dérivés suivants des hydrocarbures aromatiques : <ul style="list-style-type: none"> - dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques ; - dinitrophénol ; - aniline et homologues, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues. 	<p>Affectation au poste et admission dans les locaux affectés aux travaux exposant aux dérivés des hydrocarbures aromatiques lorsque les opérations sont réalisées en appareils clos en marche normale</p>
<p>Travaux imposant la manutention de charges</p> <p>(article D. 4152-12 du Code du travail)</p>	<p><u>Femme enceinte :</u></p> <p>Usage de diable pour le transport de charges</p>	<p>/</p>
<p>Travaux en milieu hyperbare</p> <p>(article D. 4152-29 du Code du travail)</p>	<p><u>Femme enceinte :</u></p> <p>Pression relative maximale supérieure à 100 hectopascals</p>	<p>Pression relative égale ou inférieure à 100 hectopascals</p>



De manière générale, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kg ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kg, brouette incluse (article R. 4541-9 du Code du travail). Cette disposition toujours en vigueur est néanmoins obsolète, la brouette n'étant plus utilisée dans de nombreuses situations de travail.

III. Aménagement des locaux de travail

Afin de permettre aux femmes de se préserver pendant la grossesse et de reprendre leur poste à l'issue de leur congé maternité dans de bonnes conditions, certaines dispositions du Code du travail visent à faciliter l'articulation entre la maternité et la reprise de l'activité professionnelle.

A. Repos

L'article R. 4152-2 du Code du travail précise que les femmes enceinte ou allaitant doivent pouvoir se reposer en position allongée, dans des conditions appropriées. Le Code du travail ne précise pas si le champ d'application de cette obligation est au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, ni la nécessité ou non de créer un local spécifique à cet effet.

L'utilisation du cabinet médical ou du local infirmier suffit pour respecter cette obligation.

B. Lieu de l'allaitement

1. Établissement

Conformément à l'article L. 1225-31 du Code du travail, la salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Pour autant, en l'absence de local d'allaitement et/ou de garderie, compte tenu de difficultés logistiques (prise en charge de l'enfant au sein de l'établissement) et temporelles (temps de transport, d'allaitement...), cette disposition n'a que rarement l'occasion de s'appliquer. En effet, cette disposition est le fruit de la transposition de la [Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992](#). L'objectif était de faciliter le retour des femmes allaitantes en entreprise afin de lutter contre l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Aussi, indépendamment du respect par l'employeur de cette disposition, il est conseillé aux entreprises de faciliter toute opération permettant d'assurer la continuité de l'allaitement.



En pratique, certaines salariées qui allaitent leur enfant utilisent des tire-laits (appareil servant à extraire le lait du sein). Cela leur permet de continuer l'allaitement tout en gardant l'enfant à distance du lieu de travail. Ainsi, pour permettre aux femmes d'allaiter ou de tirer leur lait dans l'établissement, un lieu approprié leur est mis à disposition.

Si en fonction de l'effectif la création d'un local d'allaitement n'est pas forcément obligatoire (voir ci-dessous), l'accès à une pièce appropriée pour l'allaitement de l'enfant (ou l'utilisation d'un tire-lait) est nécessaire.

Il peut s'agir d'une pièce intime, délimitée par une cloison et suffisamment grande pour y manœuvrer un landau. Si cette pièce a des murs vitrés, il convient de les masquer pour assurer une intimité. La pièce doit au minimum être munie d'une table, d'une chaise confortable et dotée de prises électriques. Un réfrigérateur (ou une glacière en cas d'impossibilité technique) pour stocker le lait maternel doit être à la disposition des salariées. Les conditions d'hygiène (la pièce n'a pas besoin d'être stérilisée) et de sécurité doivent y être garanties.



Pour des raisons d'hygiène et de confort, les sanitaires ne peuvent pas être utilisés à cet effet.

2. Local dédié à l'allaitement

L'article L. 1225-32 du Code du travail dispose que « tout employeur employant plus de 100 salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement ».



La création d'un local est donc imposée par « mise en demeure » sans que l'auteur de cette mise en demeure ne soit indiqué. La Cour de cassation est venue apporter des précisions en considérant que la mise en demeure d'installer un local dédié à l'allaitement ne peut émaner que des agents de contrôle de l'inspection du travail, et non d'une organisation syndicale. Ainsi, tant que l'inspection du travail ne se manifeste pas, l'employeur n'est pas tenu d'aménager un tel espace (Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-19996).

Le texte précise que ce local peut être installé dans l'établissement ou à proximité de celui-ci. Ainsi, dans les entreprises multi-établissements, un unique local peut être installé pour l'entreprise dès lors qu'il est à proximité de l'ensemble des établissements. À défaut, ce local devrait être installé dans ou à proximité de chaque établissement. La mise à disposition d'un local situé dans une annexe de l'établissement est également possible. Il en est de même dans un bâtiment situé à proximité de l'établissement n'appartenant pas à l'entreprise mais loué à cet effet.

Les caractéristiques de ce local dédié à l'allaitement figurent aux articles R. 4152-13 et suivants du Code du travail (article R. 1225-7 du Code du travail).

a. Caractéristiques techniques

Selon l'article R. 4152-13 du Code du travail, ce local dédié à l'allaitement doit être :

- séparé de tout local de travail ;
- aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;

- pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;
- convenablement éclairé ;
- pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
- pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
- tenu en état constant de propreté, le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;
- maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

Dans les établissements soumis à des dispositions particulières en matière de santé et sécurité, le local dédié à l'allaitement est séparé de tout local affecté aux travaux pour lesquels ont été édictées ces dispositions particulières lui permettant d'être protégé contre les risques visés (article R. 4152-14 du Code du travail).

De plus, ce local :

- ne comporte pas de communication directe avec des cabinets d'aisance, égouts, puisards et est maintenu à l'abri de toute émanation nuisible (article R. 4152-18 du Code du travail) ;
- a une surface suffisante pour permettre d'abriter un nombre d'enfants de moins d'un an, compte tenu du nombre de femmes employées dans l'établissement (article R. 4152-16 du Code du travail) ;
- a une hauteur sous plafond d'au moins 3 mètres et une superficie d'au moins 3 mètres carrés pour un enfant (article R. 4152-17 du Code du travail).

Lorsqu'il y a plusieurs salles, celles-ci sont desservies par un vestibule (article R. 4152-17 du Code du travail).

Enfin, les revêtements des sols et des parois du local permettent un entretien efficace et sont refaits chaque fois que la propreté l'exige (article R. 4152-19 du Code du travail).

b. Équipements mis à disposition

L'article R. 4152-27 du Code du travail précise que des moyens de nettoyage et de séchage appropriés sont mis à disposition dans le local et sont tenus constamment en bon état d'entretien et de propreté. De plus, l'eau y est à température réglable.

L'employeur a l'obligation de fournir pour chaque enfant un berceau et un matériel de literie. Il fournit également du linge en quantité suffisante pour que les enfants puissent être changés aussi souvent que nécessaire. Le matériel et les 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 (article R. 4152-20 du Code du travail).



Un même local ne peut pas contenir plus de 12 berceaux. Si le nombre d'enfants dépasse le nombre de berceaux, autrement dit si plus de 12 enfants sont admis dans le local, le DIRECCTE peut autoriser de manière provisoire le dépassement du nombre de berceaux (article R. 4152-17 du Code du travail).

Le local 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 6 ans (article R. 4152-24 du Code du travail).

c. Entretien et surveillance

Le local est tenu exclusivement par du personnel qualifié en nombre suffisant veillant à être dans état de propreté rigoureuse (article R. 4152-21 du Code du travail).

Deux registres sont tenus (article R. 4152-22 du Code du travail) :

- l'un, sur lequel sont inscrits les noms, prénoms et la date de naissance de chaque enfant, les noms, 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 ;
- l'autre, sur lequel sont mentionnés nominativement les enfants présents chaque jour.

Le local est placé sous la surveillance d'un médecin désigné par l'employeur. L'article R. 4152-23 du Code du travail ne précise pas s'il s'agit du médecin du travail de l'entreprise, il peut donc s'agir d'un médecin de ville. À ce titre, le Code du travail prévoit que l'employeur tient à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le nom et l'adresse de ce médecin (article R. 4152-23 du Code du travail).



Un règlement intérieur signé par le médecin est affiché à l'entrée du local (article R. 4152-23 du Code du travail).

Le médecin visite le local au moins une fois par semaine et consigne ses observations sur le registre sur lequel sont mentionnés nominativement les enfants présents chaque jour (2° de l'article R. 4152-22 du Code du travail).

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 R. 4152-27 sont à la charge de l'employeur. Aucune contribution ne peut donc être réclamée aux mères dont les enfants fréquentent le local (article D. 4152-28 du Code du travail).

d. Conditions d'accès

En ce qui concerne l'accès au local, aucun enfant ne peut y séjourner en dehors du temps dédié à l'allaitement (article R. 4152-15 du Code du travail).

S'agissant des risques de maladie contagieuses au sein du local dédié à l'allaitement :

- des mesures sont prises pour qu'aucun enfant (article 4152-15 du Code du travail) et qu'aucune personne (article R. 4152-25 du Code du travail) pouvant constituer une cause de contamination n'ait accès au local dédié à l'allaitement ;
- lorsqu'un enfant admis dans le local semble atteint d'une maladie contagieuse, il ne doit pas y être maintenu (article R. 4152-15 du Code du travail).

Enfin, personne ne doit passer la nuit dans le local dédié à l'allaitement où les enfants y passent la journée (article R. 4152-26 du Code du travail).