

TRAVAIL ET GROSSESSE

Avant de bénéficier d'un congé de maternité, la femme enceinte qui travaille peut être exposée à des agents chimiques, physiques ou biologiques, susceptibles de provoquer des avortements spontanés, des malformations ou des accouchements prématurés.

L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques et en particulier les conséquences éventuelles de ces risques sur la grossesse.

CONGÉ DE MATERNITÉ

La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité avec traitement d'une durée égale à celle prévue par la législation de la sécurité sociale.

Pour en bénéficier, elle doit faire constater sa grossesse **avant la fin du troisième mois** et doit adresser une déclaration de grossesse **avant la fin du quatrième mois** de grossesse au service du personnel de sa collectivité pour les fonctionnaires et les stagiaires affiliés à la CNRACL, et à la caisse primaire d'assurance maladie pour les agents dépendant du régime général de la sécurité sociale.

DURÉE DU CONGÉ

- naissance du premier ou deuxième enfant : **16 semaines**
- naissance du troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur : **26 semaines**
- jumeaux : **34 semaines**
- triplés ou plus : **46 semaines**

Le congé de maternité se compose d'un **congé prénatal** et d'un **congé postnatal**. S'il n'existe pas d'obligation pour l'agent de prendre toute la totalité du congé de maternité, **une durée minimale de huit semaines est imposée** : deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et six semaines effectives après.

Depuis 2007, les agents fonctionnaires peuvent, à leur demande et sur prescription médicale, demander que le congé prénatal soit écourté dans la limite de trois semaines. La durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant. La demande doit être envoyée au plus tard au début du congé légal.



Des congés supplémentaires sont prévus en cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de l'accouchement. Ainsi, sur prescription médicale, le congé de maternité peut-être augmenté : de **deux semaines pour le congé prénatal**, et de **quatre semaines pour le congé postnatal**.

Ces périodes supplémentaires de repos sont considérées comme congé de maternité pour l'avancement et les droits à pension pour les agents CNRACL.

En cas d'accouchement avant la date présumée, le repos prénatal se trouve écourté mais les jours dont l'agent n'a pas bénéficié s'ajoutent à son congé postnatal. A l'inverse en cas d'accouchement après la date présumée le retard est pris en compte au titre du congé maternité et le repos postnatal n'est pas réduit pour autant.

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'autorisations d'absence dans plusieurs cas :

- des autorisations sont accordées de droit pour se rendre aux **examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement** ;
- après avis du médecin de prévention :
 - pour assister aux **séances de préparation à l'accouchement sans douleur** lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail ;
 - à partir du premier jour du troisième mois de grossesse, l'agent peut bénéficier (compte-tenu des nécessités de service) de facilités dans la répartition des horaires de travail **dans la limite d'une heure par jour**.

RISQUES PROFESSIONNELS POUR LA FEMME ENCEINTE

Les femmes enceintes bénéficient d'une **surveillance médicale particulière** par le médecin du service de prévention (art. 21 du décret du 14 avril 2008).

Le médecin peut décider de la fréquence et de la nature des visites médicales. Cette surveillance a pour but d'évaluer la tolérance du poste de travail par rapport aux modifications physiologiques de la grossesse et éviter des complications.

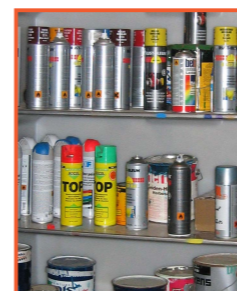
La mise en place des mesures protectrices par rapport à la maternité ne peut se faire que si l'agent informe son employeur de son état de

grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Le médecin de prévention est astreint au respect du secret médical sur l'existence d'un état de grossesse aussi longtemps que l'employeur n'en a pas été avisé par l'agent elle-même.

X Travaux interdits aux femmes enceintes et allaitantes

Il peut s'agir d'une exposition à trois types d'agents :

- **Agents chimiques**
 - exposition à des agents classés toxiques pour la reproduction de catégorie 1 ou 2
 - benzène
 - esters thiophosphoriques (préparation et conditionnement)
 - mercure
 - certains dérivés d'hydrocarbures aromatiques
 - plomb métallique et ses composés
 - produits antiparasitaires dont l'étiquetage indique qu'ils peuvent provoquer des altérations génétiques héréditaires ou des malformations congénitales



• Agents physiques

- rayonnements ionisants
- travaux en milieux hyperbare

• Agents biologiques

- Rubéole et toxoplasmose : exposition interdite sauf si immunisation de l'intéressée.

X Travaux potentiellement dangereux

Les activités en contact avec les agents suivants :

• Agents chimiques

- solvants
- gaz anesthésiques
- médicaments antinéoplasiques
- arsenic

• Agents physiques

- bruit

• Agents biologiques

- virus : varicelle, hépatites B et C, VIH, cytomegalovirus
- bactéries : listéria



Parmi les métiers les plus exposés, le travail en milieu périscolaire et en EHPAD

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le risque d'accouchement prématuré est augmenté en cas :

- d'efforts physiques intenses et répétés
- de station debout prolongée
- de port de charges lourdes
- d'exposition aux vibrations



PRÉVENTION

Les femmes enceintes ne peuvent pas être exposées aux travaux interdits par le code du travail. L'employeur doit faire un changement de poste pour la durée de la grossesse s'il s'impose réglementairement. Le médecin de prévention recherchera des facteurs potentiellement dangereux pour en limiter au maximum l'exposition pour la femme enceinte. Il peut proposer un **aménagement du poste** voire une **affectation sur un autre poste**, si le risque est trop important.