


DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Avril 2019

DOSSIER : FEMMES ENCEINTES ET RISQUES PROFESSIONNELS

Chez la salariée enceinte, la prévention des risques professionnels a un double objectif : préserver sa santé et celle de l'enfant à naître. Des mesures de protection ou des adaptations de poste s'avèrent parfois nécessaires pendant cette période et, par la suite, lors de l'allaitement.

La majorité des femmes en France occupent un emploi pendant une partie de leur grossesse. Une proportion en constante augmentation. Entre la conception de l'enfant et l'accouchement, la femme enceinte pourra être confrontée dans son environnement professionnel à différents risques pour sa santé ou celle de l'enfant à naître. D'où la nécessité de mettre en place des mesures de prévention spécifiques.

Les risques ne sont pas identiques tout au long de la grossesse. Certains débutent toutefois dès les phases les plus précoces. « C'est le cas des risques tératogènes, c'est-à-dire qui augmentent le risque de malformation de l'embryon et du fœtus », explique Stéphane Malard, conseiller médical en toxicologie professionnelle à l'INRS. Les deux premiers mois de grossesse sont principalement concernés, car c'est la période où les organes de l'embryon se mettent en place (organogenèse). En cause : l'exposition à des substances chimiques, à des agents biologiques ou à des rayonnements ionisants.

Un ensemble de mesures réglementaires vise à protéger la salariée enceinte et l'enfant à naître. « **La déclaration de la grossesse à l'employeur est un prérequis à la mise en œuvre de ce dispositif**, souligne Stéphane Malard. **Il est donc dans l'intérêt de la salariée de l'effectuer le plus rapidement possible.** » Dans les faits, les grossesses sont rarement déclarées avant le deuxième trimestre. « Il est recommandé à la salariée enceinte de prendre contact avec le service de santé au travail dès la connaissance de son état, afin d'évaluer les risques liés à son poste de travail. Le médecin du travail pourra ainsi proposer les adaptations et les restrictions nécessaires. » Car même si la salariée est suivie par un ou plusieurs professionnels de santé (gynécologue, sage-femme ou médecin généraliste), ceux-ci n'ont pas connaissance des risques associés au poste de travail. « C'est pourquoi il est important d'informer et de sensibiliser les salariées sur les risques professionnels spécifiques à la grossesse », précise Stéphane Malard. **Une responsabilité qui incombe à l'employeur et au service de santé au travail.**

Par ailleurs, toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitant est, à l'issue de la visite d'information et de prévention ou à tout moment, si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite sera l'occasion notamment pour celui-ci de proposer le cas échéant des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Le médecin du travail prend en compte l'ensemble des contraintes auxquelles la salariée est soumise : travail de nuit, horaires atypiques, posture debout prolongée, stress, exposition à des vibrations, au bruit, contraintes physiques, port de charges... « Le travail de nuit et le travail posté sont déconseillés aux femmes enceintes car des études scientifiques suggèrent une augmentation du risque de fausses-

couches, d'accouchement prématuré et de petit poids de l'enfant à la naissance », explique Marie-Anne Gautier, conseillère médicale en santé au travail à l'INRS.

À sa demande, la salariée enceinte concernée peut être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, sans baisse de rémunération. « Au deuxième trimestre, la station debout permanente doit être évitée et les manutentions limitées », poursuit Marie-Anne Gautier.

Au troisième trimestre, les modifications du schéma et du volume corporels, ainsi que les changements hormonaux favorisent la survenue de troubles musculosquelettiques (TMS). « Les femmes affectées à des postes présentant une charge physique élevée ou des efforts physiques intenses sont souvent arrêtées à ce stade de leur grossesse », constate-t-elle.

Attention également au bruit : « Il n'est pas arrêté par le liquide amniotique, souligne pour sa part Philippe Hache, conseiller médical en santé au travail à l'INRS. Si celui-ci atténue les fréquences aiguës, ce n'est pas le cas pour les sons graves (basses fréquences). Ces derniers peuvent endommager le développement de l'oreille du fœtus à partir du 6e mois. »

La prévention des risques ne s'arrête pas avec la naissance de l'enfant. Une visite médicale doit être organisée dans les huit jours suivant la reprise du travail après le congé maternité. « C'est l'opportunité pour le médecin du travail d'étudier si la salariée qui a choisi d'allaiter est exposée à certains risques afin de l'en écarter pendant la période d'allaitement », explique Stéphane Malard. Certains produits chimiques peuvent en effet passer dans le lait maternel et présenter un danger pour la santé de l'enfant.

Travaux interdits aux femmes enceintes, ou aménagés

Certaines situations de travail sont interdites aux femmes enceintes et allaitantes ou aménagées par la réglementation :

Exposition à certains **produits chimiques** (articles D.4152-9, -10, et R.1225-4 du Code du travail).

Risques biologiques : activités susceptibles d'exposer au virus de la rubéole ou à la toxoplasmose si la salariée n'est pas immunisée (art. D. 4152-3 du Code du travail).

Exposition aux **rayonnements ionisants** (art. D. 4152-4 à D. 4152-7 du Code du travail) et aux **rayonnements cosmiques** (art. R. 4451-141).

Exposition à des **champs électromagnétiques** (art. R. 4152-7-1 du Code du travail).

Travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé (article D. 4152-8 du Code du travail).

Travaux en **milieu hyperbare** sous certaines conditions (décret n° 90-277 du 28 mars 1990, article 32bis, art. R. 1225-4 et D. 4152-29 du Code du travail).

Usage du diable pour le **transport de charges** (article D. 4152-12 du Code du travail).

Travail de nuit : la salariée pendant la grossesse peut demander à être affectée à un poste de jour. 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 (article L. 1225-9 du Code du travail).