



16ème législature

Question N° : 10361	De M. Pierre Cordier (Les Républicains - Ardennes)	Question écrite
Ministère interrogé > Santé et prévention		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique > femmes	Tête d'analyse > Meilleure reconnaissance de la pénibilité pour les salariées enceintes	Analyse > Meilleure reconnaissance de la pénibilité pour les salariées enceintes.
Question publiée au JO le : 25/07/2023 Réponse publiée au JO le : 05/09/2023 page : 8010 Date de changement d'attribution : 01/08/2023		

Texte de la question

M. Pierre Cordier appelle l'attention de M. le ministre de la santé et de la prévention sur les difficultés rencontrées par de nombreuses femmes lors de leur grossesse en raison de la pénibilité inhérente à leur métier. En principe, même si la grossesse n'est pas « à risque », le médecin traitant peut juger que les conditions de travail de sa patiente sont inadaptées et remplir un formulaire de déclaration d'« incompatibilité du travail avec la grossesse » que la salariée transmet ensuite au médecin du travail. C'est souvent le cas pour les salariées ayant de longs temps de trajet quotidien pour aller au travail ou qui doivent manipuler de lourdes charges. Le médecin du travail doit s'assurer que le poste occupé par la femme enceinte est compatible avec son état et avec sa sécurité. Il peut proposer à l'employeur un aménagement du poste de travail, que ce soit en matière d'horaires ou de conditions de travail, si un accord amiable n'a pas été conclu entre l'employeur et sa salariée. Toutefois, il semblerait que les médecins du travail ne tiennent pas toujours compte de la pénibilité réelle des métiers, par exemple pour les agentes de sécurité qui doivent rester debout de longues heures, parfois en plein soleil l'été ou dans le froid l'hiver. Il souhaite par conséquent connaître les mesures envisagées par le Gouvernement pour que les femmes soient mieux soutenues et accompagnées durant leur grossesse.

Texte de la réponse

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant bénéficient d'un suivi individuel renforcé. Le médecin du travail a pour mission d'informer la salariée, de lui apporter une surveillance clinique et d'aider à l'adaptation de son travail, en vue de limiter les facteurs de risques. La salariée enceinte peut bénéficier d'un aménagement de ses conditions de travail et être affectée temporairement à un autre emploi si son état de santé le nécessite. Certains risques sont incompatibles avec l'état de grossesse. La salariée enceinte peut ainsi demander un changement provisoire d'emploi lorsqu'elle occupe un poste où elle est exposée à des substances toxiques pour la reproduction ou à des risques spécifiques tels le benzène ou le plomb. L'employeur est tenu de proposer temporairement un autre emploi en fonction des conclusions du médecin du travail et de ses indications sur l'aptitude de la salariée à occuper l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En cas d'impossibilité d'aménagement du poste de travail ou de reclassement, le contrat de travail de la salariée peut être suspendu ; la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération constituée à la fois d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de



l'employeur. Si ces risques ont des répercussions sur l'état de santé de la salariée ou l'allaitement, la salariée peut bénéficier dans les mêmes conditions d'une suspension de contrat de travail à l'issue du congé postnatal pendant une durée maximale d'un mois. Enfin, lorsque la salariée occupe un poste de travail de nuit, elle peut, à sa demande, ou si le médecin du travail juge le poste incompatible avec son état de grossesse, être affectée sur un poste de jour, jusqu'au début du congé prénatal. En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur suspend provisoirement le contrat de travail. Dans les deux cas précités, la salariée bénéficie, pendant la période de suspension du contrat de travail, d'une garantie de rémunération composée d'allocations journalières versée par son organisme d'assurance maladie et d'un complément d'indemnisation à la charge de l'employeur.