

- Droit d'allaiter dans les établissements.
- Droit à une pause de travail d'1 heure par jour pendant 1 an (réparties en 2 x 30 min abaissées à 20 min si l'employeur met à disposition à l'intérieur ou à proximité un local dédié à l'allaitement).
- Tout employeur employant + de 100 salariées peut être mis en demeure d'installer, dans son établissement ou à proximité, des locaux dédiés à l'allaitement (L.1225-32 du Code du travail).



Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir d'autres aménagements au profit de la femme enceinte ou allaitant.

EN PRATIQUE

- Ne pas attendre une déclaration de grossesse, mais identifier systématiquement les risques dans le Document Unique, définir les mesures de prévention adaptées et la conduite à tenir.
- Dès la connaissance de la grossesse d'une salariée occupant un poste qui peut présenter des risques pour l'enfant à naître et au cours de l'allaitement, il est conseillé à l'employeur d'adresser rapidement la salariée au médecin du travail.

CONTACT À L'AST35



**POUR PLUS D'INFORMATIONS, PRENEZ CONSEIL
AUPRÈS DE VOTRE MÉDECIN DU TRAVAIL.**



Concilier grossesse, travail et allaitement en toute sécurité



Rôle de l'employeur

SOLLICITER LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Pourquoi un suivi spécifique ?

- Préserver la santé de la future mère
- Protéger l'enfant à naître
- S'assurer de la qualité de l'allaitement

Et ainsi contribuer à votre obligation de sécurité.



Quel est le rôle du médecin du travail ?

- Informer les femmes en âge de procréer, enceintes ou allaitant :
 - > lors de l'affectation à un poste exposant à un risque
 - > lors des visites ultérieures
- Adapter le suivi médical
- Proposer si nécessaire des aménagements de postes ou un changement temporaire d'affectation

Comment ?

Quelle que soit la fréquence du suivi de santé, une visite médicale peut être organisée à la demande :

- > de la salariée
- > du médecin du travail
- > de l'employeur : ce dernier doit argumenter par écrit et il doit en informer la salariée

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'information des travailleurs

- L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques, pour la santé et la sécurité des travailleurs conformément aux dispositions de l'article L.4121-3 du Code du travail, et en retranscrire les résultats dans le Document Unique.
- Si cette évaluation révèle un risque particulier, l'employeur doit tenir à la disposition des travailleurs une information appropriée.
 - > Cette information doit notamment porter sur les effets potentiellement néfastes de l'exposition aux substances chimiques sur la fertilité, sur l'embryon en particulier en début de grossesse, sur le fœtus et pour l'enfant en cas d'allaitement (article R.4412-89 du Code du travail).
 - > Cette information doit également sensibiliser les femmes quant à la nécessité de déclarer leur état de grossesse le plus précocement possible et les informer des possibilités de changements temporaires d'affectation et des travaux interdits prévus par le Code du travail.



Après la déclaration de grossesse

- L'employeur doit respecter la législation concernant les travaux interdits ou réglementés aux femmes enceintes.
- En cas de travail de nuit, la salariée est affectée, à sa demande ou à celle du médecin du travail, à un poste de jour.
- En cas d'exposition à certains risques particuliers définis par voie réglementaire, l'employeur doit proposer un emploi compatible avec son état. Ces aménagements peuvent être maintenus pendant un mois au maximum après le retour du congé postnatal.
- L'employeur doit faire connaître par écrit les motifs s'opposant à l'affectation temporaire.
- En cas d'impossibilité d'affecter la salariée à un autre emploi, le contrat est suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité. Cette suspension peut être maintenue pendant le mois qui suit le retour du congé postnatal.
 - > Pendant cette période, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité Sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

→ Voir annexe pour les détails des risques et la réglementation



DROITS ATTACHÉS À LA GROSSESSE

- Protection contre toute mesure discriminatoire (embauche, rupture, évolution de carrière, etc.) et contre le licenciement.
- Droit de ne pas informer l'employeur sur l'état de grossesse.



La salariée a un intérêt certain à déclarer sa grossesse pour pouvoir bénéficier de toutes les dispositions relatives à la protection de la grossesse.

- Autorisations d'absence pour les examens prénataux obligatoires.
- Suivi individuel adapté par le Service de Santé au Travail.
- Obligation d'une visite de reprise à son retour.
- Droits à son retour au travail : réintégration dans le précédent emploi ou un emploi similaire, entretien professionnel, etc.