Social
10 juillet 2025

QUELLES MESURES DE PROTECTION DEVEZ-VOUS PRENDRE À L'EGARD DES SALARIÉES EN ÉTAT DE GROSSESSE ?

Durant la grossesse et à l'issue du congé maternité, les salariées doivent bénéficier de mesures de protection adaptées à leur état de santé visant à assurer leur sécurité. Êtes-vous au point sur le sujet ?

• Autorisations d'absence

La salariée est autorisée à s'absenter, sans diminution de rémunération, pour se rendre aux 7 examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

• Suivi médical

Un suivi médical est assuré par le médecin du travail durant la grossesse. Vous devez également organiser une visite médicale de reprise à l'issue du congé de maternité.

• Conditions de travail

▪ Travaux interdits

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.

Sont notamment interdits, tous travaux exposant la salariée à des agents chimiques dangereux, au virus de la rubéole ou au toxoplasme.

▪ Changement temporaire d'affectation

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. Le médecin du travail peut également proposer une telle mesure.

Doivent notamment être considérés comme potentiellement dangereux, des efforts physiques intenses et répétés, le port de charges lourdes ou encore la station debout prolongée.

Le changement temporaire d'affectation de la salariée n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

▪ Aménagement du temps de travail

De nombreuses conventions collectives prévoient l'aménagement des horaires de la salarié enceinte, que ce soit sous la forme d'une réduction de la journée de travail, ou par l'organisation de temps de pause. Il est donc important de s'y référer.

Le Code du travail prévoit que la salariée allaitant son enfant bénéficie pendant 1 an à compter de la naissance de son enfant, de 2 pauses par jour de 30 minutes chacune, durant les heures de travail, pour l'allaiter.

Sauf dispositions conventionnelles contraires, ce temps de pause n'est pas rémunéré.

En tant qu'employeur, vous devez veiller à prendre toute mesure nécessaire à la protection de la salariée pendant et après sa grossesse. Prenez conseil auprès de votre expert-comptable !