

## Les femmes enceintes doivent-elles obligatoirement être orientées vers le médecin du travail dans le cadre du suivi individuel adapté (SIA) de leur état de santé ?

ISTNF Droit Santé Travail-Date de parution : 21/10/2022

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé ([article L. 4624-1 du Code du travail](#)). Le « type » de suivi varie en fonction de l'exposition ou non du salarié à un ou plusieurs risques dits particuliers (mentionnés à [l'article R. 4624-23 du Code du travail](#)).

Ainsi, et de manière synthétique :

- **Le travailleur bénéficie d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) de son état de santé, comprenant des examens médicaux d'aptitude réalisés par le médecin du travail** : lorsqu'il est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans un environnement immédiat de travail
  - *Articles [L. 4624-2](#) et [R. 4624-22 à R. 4624-28-3](#) du Code du travail.*
- **Le travailleur bénéficie d'un Suivi Individuel dit « Classique » de son état de santé, comprenant des visites d'information et de prévention (VIP) réalisées par tout professionnel de santé au travail** : lorsqu'il n'est pas exposé à un risque particulier.
  - *Articles [L. 4624-1](#) et [R. 4624-10 à R. 4624-16](#) du Code du travail.*

\*\*\*

Par ailleurs, le Code du travail est venu prévoir **certaines adaptations** du suivi individuel de l'état de santé pour certains travailleurs ([articles L. 4624-1 et R. 4624-17 à R. 4624-21 du Code du travail](#)) ; et c'est notamment le cas des **travailleuses enceinte, venant d'accoucher ou allaitantes**.

Si ce **suivi individuel adapté (SIA) pour ces travailleuses** existe depuis le *1<sup>er</sup> janvier 2017* (1) ; celui-ci a toutefois connu une évolution cette année, *en 2022* (2).

\*\*\*

### 1/ Le SIA de la femme enceinte – de 2017 – 2022 :

Pris en application de la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#), le [décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016](#) relatif à la modernisation de la médecine du travail est venu prévoir dans [l'ancien article R. 4626-19 du Code du travail](#) les dispositions suivantes :

« Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, **à l'issue de la VIP** ou, à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail dans le respect du protocole (...). Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail,

a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ».

Cette disposition, dans sa formulation, laissait penser qu'à l'issue d'une VIP, réalisée notamment par un infirmier en santé au travail, la salariée enceinte (ou venant d'accoucher ou allaitante) devait être ***orientée, sans délai, et de manière systématique vers le médecin du travail.***

**L'article R. 4624-19** susmentionné a évolué le 28 avril dernier....

\*\*\*

## **2/ Le SIA de la femme enceinte – depuis 2022 :**

Pris en application de la **loi n° 2021-1018 du 2 août 2021** pour renforcer la prévention en santé au travail, le **décret n° 2022-679 du 26 avril 2022** relatif aux délégations de missions par les médecins du travail aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail est venu, en autres, modifier **l'article R. 4625-19 du Code du travail** qui prévoit, désormais que :

« Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante **est, à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail** dans le respect du protocole mentionné (...). Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ».

**Autrement-dit :** l'orientation systématique vers le médecin du travail à l'issue d'une VIP n'est donc plus mentionnée dans cette disposition entrée en vigueur depuis le 28 avril 2022.

\*\*\*

## **Pour conclure :**

Une salariée enceinte n'est pas dans l'obligation de révéler sa grossesse, ni au moment de son embauche (en CDI et en CDD également), ni pendant l'exécution des relations contractuelles et a fortiori durant la période d'essai (**article L. 1225-2 du Code du travail**). La seule obligation légale qui s'impose à la salariée enceinte est d'informer son employeur avant de partir en congé maternité (articles **L. 1225-17, L. 1225-24** et **D. 1225-4-1** du Code du travail) ....

Cependant, tant que l'intéressée n'a pas prévenu son employeur de son état de grossesse, elle ne pourra pas bénéficier des avantages, aussi bien légaux que conventionnels le cas échéant, liés à la protection de la femme enceinte (telles que les autorisations d'absence pour examens médicaux nécessaires sans perte de rémunération [**article L. 1225-16 du Code du travail**], ou encore si la convention collective le prévoit, la réduction de la durée de travail quotidienne ...).

**Il est toutefois recommandé à la salariée de signaler sa grossesse aux professionnels de santé au travail de l'équipe pluridisciplinaire en vue d'adapter, le cas échéant, le suivi individuel de son état de santé, et tout particulièrement**

**lorsque la salariée enceinte est une travailleuse de nuit ou si elle est exposée à certains risques professionnels.**

\*\*\*

**Voir aussi :**

- *Quelles garanties en matière de santé et sécurité au travail pour les travailleuses de nuit enceinte ou exposées à certains risques professionnels ?*
  - [Question / Réponse 1-2](#)
  - [Question / Réponse 2-2](#)

\*\*\*

**Auteurs : Équipe juridique ISTNF**