

Grossesse ou revenu, ne plus choisir.

Philippe Davezies

Publié dans Santé et Travail, 1999, n° 28, 28.

Mots clés : Grossesse.

Depuis des décennies, nous savons que certaines expositions professionnelles en début de grossesse sont particulièrement dangereuses pour l'enfant à naître. Mais cette information n'a longtemps rencontré que désintérêt. Il n'existait aucune disposition permettant la prise en charge d'une salariée obligée de cesser son travail pour préserver sa grossesse. Tout au plus pouvait-elle, à partir de la 21ème semaine, et donc beaucoup trop tard, bénéficier d'un arrêt maladie, au nom de l'incompatibilité entre sa grossesse et son travail. Dans nombre de petites entreprises les médecins du travail en étaient réduits à fermer les yeux ou à conseiller à ces femmes de démissionner.

Bien qu'inquiet de cette situation, je ne me suis pas insurgé parce qu'une directive européenne d'octobre 1992 enjoignait les états de la communauté de remédier à cette situation dans les deux ans.

Ce texte était porteur d'espoir. Il prévoyait que, si le changement de poste n'est pas possible, la travailleuse concernée serait dispensée de travail pendant toute la période nécessaire. Il ajoutait que ces mesures de protection « n'auraient pas d'effet utile si elles n'étaient pas assorties du maintien des droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et / ou le bénéfice d'une prestation adéquate ». Enfin, - point très important - le texte précisait que la grossesse ou l'accouchement ne devaient en aucun cas être assimilés à une maladie.

Nous avons fait preuve d'une patience coupable : nous avons attendu non pas deux ans, mais sept. Pendant ce temps, les épidémiologistes ont continué à montrer que les salariées de nos régions, exposées à ces nuisances, avaient plus d'enfants mal formés que les autres.

La traduction en droit français est enfin arrivée. Elle est misérable. Par une circulaire du 8 février 1999, les pouvoirs publics considèrent qu'en pareil cas la salariée se trouve « dans l'incapacité physique du fait de son état de grossesse de continuer le travail » et lui accordent la possibilité de s'arrêter en congé maladie. Soit à mi-salaire. Ce qui signifie, pour des ouvrières au SMIG, le choix entre une menace pour la grossesse et des revenus inférieurs au seuil de pauvreté. Par une telle mesure, la société se débarrasse sur la salariée de la gestion d'un choix extrêmement délicat. Et elle dédouane l'employeur. Car enfin, ces jeunes femmes travaillent sur des postes explicitement conçus pour une main d'œuvre féminine dont les employeurs recherchent les compétences particulières. Ce ne sont pas les femmes qui sont dans "l'incapacité physique" de travailler. Ce sont les employeurs qui installent des postes de travail féminin sur lesquels le simple fait d'être en état de grossesse est un élément dangereux et gravement pénalisant. Il serait dans la logique du système de prévention qu'ils supportent le coût de cette désinvolture.

Pour sortir de cette impasse, il faudrait que les professionnels de santé rompent leur silence et s'élèvent contre une mesure qui met les salariées en situation de devoir choisir entre leur grossesse et leurs revenus.