



## Protection de la maternité



La travailleuse enceinte informe directement l'employeur de son état. L'employeur en informe immédiatement le médecin du travail et prend les mesures immédiates si c'est nécessaire.

Au préalable, chaque employeur est tenu d'effectuer **une analyse des risques** selon le livre X, Titre 5 du Code bien-être. Il doit tenir compte des risques suivants : cfr. liste ci-dessous.

*A partir du moment où l'employeur est au courant de l'état de grossesse, une période de protection spéciale contre le licenciement commence à courir et l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin à la relation de travail en raison du fait que la travailleuse est enceinte. Cette protection s'applique jusqu'à un mois après le congé postnatal (en ce compris les prolongations).*

### Liste des risques à évaluer selon l'annexe X.5-2 du livre X, Titre 5 du Code bien-être:


<b>Agents physiques</b>	Manutentions manuelles de charges, rayonnements ionisants, radiations non-ionisantes, bruit, chocs, vibrations, extrêmes de froid et de chaud.
<b>Agents biologiques</b>	Bactéries (listeria, ...) ; virus (hépatite B, herpès, CMV, ...) ; parasites (toxoplasmose).
<b>Agents chimiques</b>	Agents cancérigènes (cytostatiques, gaz anesthésiques, ...) ; ...
<b>Procédés</b>	Procédés industriels au cours desquels une substance ou une préparation cancérigène se dégage.
<b>Conditions de travail</b>	Travaux de terrassement, travaux miniers, agression ou violence, postures pénibles, ...

### Examen de la protection de la maternité:

**Loi du 16.03.1971 sur le travail - Art. 41.** Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail ; la nature, le degré et la durée de cette exposition sont évalués par l'employeur afin d'apprécier tout risque pour la sécurité ou pour la santé, ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement de la travailleuse ou la santé de l'enfant et afin de déterminer les mesures générales à prendre.

**Livre X, Titre 5 « Protection de la maternité » du code bien-être (M.B 28.04.2017)**

**Livre I, Titre 4 « Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs » du code bien-être (M.B 28.04.2017)**

<b>CONGÉ DE MATERNITÉ (= congé prénatal + congé postnatal)</b>	
EN TOUT: 15 semaines	EN CAS DE NAISSANCES MULTIPLES: 17 semaines à 19 semaines
<b>AVANT LA NAISSANCE DE L'ENFANT</b>	
<p><b>CONGÉ PRÉNATAL : pour toute travailleuse en Belgique !</b></p> <p>Peut débuter <b>au plus tôt à partir de la 6<sup>ème</sup> semaine</b> avant la date présumée de l'accouchement (8<sup>ème</sup> sem. si naissances multiples).</p> <p>Et doit se prendre <b>au plus tard le 7<sup>ème</sup> jour</b> qui précède la date présumée de l'accouchement (= semaine de repos obligatoire).</p>	<p>En fonction de son état, la travailleuse détermine elle-même quand ce congé prend cours. Si elle ne le prend pas avant l'accouchement, elle peut le prendre après.</p> <p>Si la travailleuse accouche avant la date présumée, ces jours obligatoires sont perdus.</p>
<p><b>SI RISQUES PRÉSENTS SELON L'ANALYSE DES RISQUES:</b></p> <p>L'examen doit être organisé <b>le plus tôt possible</b>.</p> <p>Si le CP-MT décèle un risque pour la santé et la sécurité de la travailleuse ou de l'enfant, l'employeur doit prendre des mesures :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aménagement provisoire des conditions ou du temps de travail à risque de la travailleuse</li> <li>▪ Si cela est impossible, il doit faire en sorte que la travailleuse effectue un autre travail compatible avec son état,</li> <li>▪ Si cela n'est toujours pas possible : la travailleuse est écartée, le contrat est suspendu et elle perçoit une indemnité dans le cadre de la protection de la maternité (= ECARTEMENT PROPHYLACTIQUE).</li> </ul>	<p><b>IL EST INTERDIT</b> d'organiser un examen médical d'une travailleuse enceinte en vue de son écartement pendant une période d'incapacité de travail !</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Si l'employeur se soustrait à ses obligations légales, la travailleuse peut tout d'abord tenter de résoudre ce problème au sein de l'entreprise (employeur, médecin du travail, CPPT) ou faire appel à la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail.</p>
<p><b>DROIT AUX CONSULTATIONS PRÉNATALES:</b></p> <p>Possibilité de se rendre aux examens médicaux prénataux, uniquement si ces derniers ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.</p>	
<b>EXEMPLES DE RISQUES PARTICULIERS:</b>	
<b>TRAVAIL DE NUIT</b>	
<p>L'employeur ne peut obliger une travailleuse enceinte à effectuer du travail de nuit (entre 20h et 6h du matin) pendant une période de huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement OU plus tôt si certificat médical.</p>	



## MANUTENTION DE CHARGES

Manutention manuelle des charges interdite pendant les trois derniers mois de la grossesse.

## APRES LA NAISSANCE DE L'ENFANT

### CONGÉ POSTNATAL:

9 semaines obligatoires ! Il n'existe aucune exception à cette règle.

### QUATRE PROLONGATIONS POSSIBLES:

- Ajout du congé prénatal non pris avant l'accouchement (max.5 semaines ou max 8 semaines en cas de naissances multiples).
- En cas d'hospitalisation du nouveau-né: prolongation d'une durée égale à la durée de la période d'hospitalisation de l'enfant (excepté 1ère sem. d'hospitalisation et max 24 semaines).
- Si ITT pendant les 6 semaines de congé prénatal, prolongation du congé post-natal d'une semaine.
- Si la travailleuse écourte son congé postnatal de deux semaines, elle peut les convertir en jours de repos à prendre dans les 8 semaines après sa reprise du travail.

### EN FONCTION DE LA DURÉE DE LA GROSSESSE:

- Si grossesse de 180 jours au moins: congé de maternité accordé.
- Si grossesse de – de 180 jours : la travailleuse sera considérée comme étant en incapacité de travail.

## ALLAITEMENT

Lorsque la travailleuse allaite son enfant après la reprise du travail, elle avertit IMMEDIATEMENT son employeur.

Celui-ci avertit le CP-MT qui examine, sur la base de l'évaluation des risques, s'il y a éventuellement une exposition aux agents ou conditions de travail interdits.

### ÉCARTEMENT ALLAITEMENT OBLIGATOIRE:

- **UNIQUEMENT** pour la travailleuse allaitante dont l'analyse des risques a révélé que le travail présente un risque pour sa santé et sa sécurité ou celle de son enfant.
- Dans le cas où une mutation à un autre poste de travail ou un aménagement du poste occupé ne peut être envisagé.
- A prendre jusqu'à la veille des 5 mois du bébé.
- L'indemnisation dans le cadre de l'écartement pour allaitement débute à la fin du repos de maternité.



### **CONGE D'ALLAITEMENT DEMANDE PAR LA TRAVAILLEUSE:**

Pour la travailleuse allaitante dont le travail ne présente pas de risque pour sa santé et sa sécurité ou celle de son enfant mais qui désire néanmoins bénéficier d'un congé d'allaitement. La législation ne précise pas la durée de ce congé. Pour pouvoir en bénéficier, la travailleuse doit recevoir l'autorisation de son employeur. Il s'agit d'un congé sans solde sauf si une Convention Collective de Travail en décide autrement. A défaut d'un cadre réglementaire, l'employeur s'aligne régulièrement sur les pratiques de l'INAMI (soit 5 mois comme dans le cadre d'un écartement pour allaitement).

### **PAUSES D'ALLAITEMENT:**

- ½ heure par jour, 1 à 2 fois en fonction de la longueur du jour de travail.
- Pas rémunérées.
- Jusqu'au 9 mois du bébé.
- Certificat médical à fournir tous les mois.

### **EXEMPLES DE RISQUES PARTICULIERS:**

#### **TRAVAIL DE NUIT**

Une travailleuse peut demander de ne pas effectuer un travail de nuit pendant les quatre semaines qui suivent la fin d'un congé de maternité obligatoire, moyennant un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé ou la sécurité de la mère ou de l'enfant. La travailleuse qui a introduit une telle demande auprès de son employeur est alors immédiatement examinée par le CP-MT.

#### **MANUTENTION DE CHARGES**

Le port de charges est interdit jusqu'à la 10<sup>ème</sup> semaine après l'accouchement.

### **AUTRES CONGÉS POSSIBLES POUR LES FUTURS PARENTS OU LES CO-PARENTS**

- Congé de paternité ; Congé de naissance pour les co-parents ; Congé d'adoption.

### **AUTRES POSSIBILITES POUR LES PARENTS**

- Congé parental
- Interruption de carrière et crédit-temps
- Congé sans solde
- Démission

