Protection de la maternité

Réf : Code du bien-être au travail, Livre X Titre 5 et Annexes X.5-1 et X.5-2.

Les mesures du Code du BET concernant la protection de la maternité s'appliquent pendant la grossesse, après l'accouchement et pendant l'allaitement.

L'employeur doit effectuer une analyse des risques concernant la protection de la maternité.

L'analyse des risques doit notamment passer en revue l'exposition éventuelle à des agents biologiques, chimiques et physiques, aux vibrations, au bruit, aux radiations ionisantes et non ionisantes, aux températures extrêmes, mais aussi s'intéresser aux postures de travail, à la manutention de charges, aux risques d'agression, etc. L'analyse doit en outre tenir compte de la nature, de l'intensité et de la durée de l'exposition aux risques. Certains agents sont totalement proscrits en présence de femmes enceintes et allaitantes (Annexes X.5-1 et X.5-2).

Cette analyse de risque doit être présentée en CPPT pour avis.

Si l'analyse des risques de l'activité d'une travailleuse enceinte ou allaitante détermine un risque de mise en danger de la sécurité ou la santé de la travailleuse ou de son enfant, l'employeur doit appliquer des mesures de prévention immédiatement.

Pour chaque travailleuse concernée, l'employeur doit prendre des mesures d'adaptation du poste de travail selon l'analyse des risques (exemples : allègement de tâches, adaptation ou changement du poste de travail, adaptation des vêtements de travail, des EPC et EPI, adaptation du temps de travail…) et, si des mesures d'adaptation ne sont pas possibles, alors l'employeur devra procéder à un écartement prophylactique (écarter la travailleuse du risque en suspendant le contrat de travail).

A partir du moment où la travailleuse est enceinte, elle a intérêt à informer l'employeur de son état (avec conservation de la preuve écrite que l'employeur a reçu l'information). Dès que la travailleuse enceinte informe l'employeur de son état (dès qu'elle a connaissance de son état), l'employeur doit prévenir la médecine du travail. La travailleuse enceinte est soumise à la surveillance de la santé (examen d'évaluation de santé). Le formulaire d'évaluation de santé (FES) sera envoyé à l'employeur et à la travailleuse par le médecin du travail.

<u>Décisions possibles de l'employeur (sur proposition du CPMT) pour la femme enceinte ou allaitante (sauf protocole local plus favorable) :</u>

- Aucune mesure nécessaire
- Adaptation du poste de travail
- Affectation à un autre poste de travail
- Ecartement temporaire pendant la grossesse (possible aussi pendant l'allaitement)

<u>Obligations et interdictions diverses :</u>

- Interdiction de travail de nuit à partir de la 8ème semaine avant la date prévue de l'accouchement ou avant sur base d'un certificat médical
- Interdiction du travail de nuit durant maximum les 4 semaines qui suivent immédiatement la fin du congé de repos d'accouchement.

- Interdiction de faire des heures supplémentaires pour les travailleuses enceintes, sauf pour les fonctions dirigeantes et de confiance.
- L'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail du fait que la travailleuse est enceinte ou allaitante (interdiction de discrimination) mais peut être licenciée pour un autre motif. Cette protection contre le licenciement s'applique jusqu'à un mois après le congé postnatal.
- Obligation de visite d'évaluation de santé chez le médecin du travail pour le congé d'allaitement et de reprise du travail.
- Mise à disposition d'un local (discret et fermé) pour travailleuses enceintes et allaitantes (peut être partagé avec le local de 1ers soins) dans lequel elles peuvent se reposer en position allongée avec les conditions appropriées de confort (Art III.1-62)

Allaitement au travail :

Il s'agit d'un droit dont la demande doit être faite auprès de l'employeur avec un certificat médical. Les pauses pour allaitement ou tirer son lait peuvent être prises jusqu'à 9 mois après la naissance. La travailleuse peut bénéficier de 2x ½ h par jour (régime temps plein).
Si contractuelle : les pauses seront prises en charge par la mutuelle.
Si statutaire : les pauses seront prises en charge par l'employeur.
Le lait doit pouvoir être conservé dans des conditions hygiéniques.

Missions de la délégation syndicale :

- En CPPT :
  - S'assurer que l'analyse des risques a été faite, présentée et validée en Comité
  - Analyser les informations statistiques et qualitatives liées à la protection de la maternité
  - Obtenir de l'employeur qu'il transmette à chaque travailleuse un document d'information, validé en Comité, concernant la protection de la maternité, exemples :
    - localisation et accès aux locaux pour les femmes enceintes et allaitantes,
    - droit aux congés liés à la maternité (période prénatale, repos d'accouchement, congé d'allaitement et congé de paternité/coparentalité)
    - droit éventuel à s'absenter pour la réalisation des examens médicaux liés à la grossesse (autorisés pendant les heures de services à la condition d'avoir une attestation du spécialiste stipulant que l'examen ne peut se dérouler que pendant ces heures)
    - droit éventuel au parking ou à une place en crèche et tous autres avantages locaux éventuels
- Auprès des travailleuses :
  - S'assurer du respect des recommandations du CPMT.
  - Donner toutes informations utiles.