

Fiche 7.3. Les femmes enceintes/allaitantes

Une femme enceinte ou allaitante bénéficie de droits afin de protéger sa santé et sa sécurité ainsi que celles de son enfant. C'est pourquoi, dès qu'elle est enceinte, la travailleuse est tenue d'en informer son employeur. Les dispositions légales visent l'interdiction de certaines activités, garantissent le droit à un congé pré- et post-natal, et interdisent tout licenciement jusqu'à un mois après le congé post-natal (en incluant les éventuelles prolongations).

La travailleuse enceinte a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. L'employeur doit être averti de cette absence. La travailleuse doit fournir un certificat médical justifiant son absence, si une convention collective ou le règlement de travail le prévoit ou si l'employeur le demande.

L'analyse de risques

L'employeur, en collaboration avec le médecin du travail et le CPPT, doit réaliser une analyse de risques afin de recenser les activités susceptibles de présenter un risque spécifique pour la femme enceinte et son futur enfant. Par exemple, sont considérés comme travaux à risque ceux qui mettent la travailleuse en contact avec des agents physiques, biologiques (bactéries, virus, parasites) ou chimiques (plomb, mercure), entraînent des chocs, des vibrations, la manutention manuelle de charges, etc. Sur proposition du médecin du travail, des mesures de prévention adaptées à la travailleuse seront prises. Par exemple : un aménagement temporaire des horaires ou du temps de travail, un changement de poste compatible avec l'état de santé de la travailleuse. S'il s'avère que ces mesures sont impossibles à mettre en place, le médecin du travail peut décider d'écarter la femme enceinte; le contrat de travail est alors suspendu.

Par ailleurs, la législation indique les adaptations de postes de travail à effectuer pour une travailleuse enceinte ou allaitante, car il leur est interdit :

- d'effectuer des heures supplémentaires, excepté les personnes occupant un poste de confiance ou ayant une fonction dirigeante mentionnée dans la législation;
- de travailler la nuit huit semaines avant la date présumée de l'accouchement. Néanmoins, la travailleuse enceinte peut refuser de travailler la nuit au cours de sa grossesse et pendant 4 semaines suivant la fin du congé postnatal, moyennant un certificat médical. L'employeur est tenu de fournir un travail de jour ou, si ce n'est pas possible, de suspendre le contrat.

Surveillance médicale et écartement

Lorsque l'état de grossesse est déclaré à l'employeur, celui-ci en informe le médecin du travail qui procède à l'examen médical de la travailleuse.

Si la décision d'écartement est prise (suite à l'analyse du poste de travail et à l'examen médical), le médecin du travail en informe l'employeur et la travailleuse.

Dans ce cas, la travailleuse bénéficie d'une allocation prévue dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité (versée par la mutualité). Pour cette période, l'employeur n'est redevable d'aucun salaire. Ces mesures sont également d'application durant la période d'allaitement. En cas d'écartement, l'employeur a deux obligations légales :

- compléter une attestation d'écartement du travail d'une travailleuse enceinte ou allaitante et l'envoyer à l'INAMI;
- compléter un formulaire relatif à la surveillance de la santé des travailleuses enceintes, et le transmettre au Fonds des maladies professionnelles. Cette obligation s'applique à tous les employeurs, tant du secteur privé que public.

