

# INTRODUCTION

Être enceinte, un événement capital dans la vie d'une femme et d'un couple. Un événement, source de joie mais aussi, dans l'entreprise, source de beaucoup d'attention. Même un employeur qui n'occuperait que des hommes doit tenir compte de la survenance possible d'une grossesse ou d'une maternité dans son entreprise. Pensons, par exemple, aux congés de paternité dont le nombre de jours augmente en 2021 et 2022, mais aussi à l'analyse des risques ou à l'attention désormais réservée aux couples de même sexe qui amène à parler de congé de « parentalité » et non plus de « paternité ». Ainsi, en matière d'analyse des risques, peu importe que l'entreprise compte des femmes parmi son personnel, peu importe que celles-ci soient enceintes ou pas, l'analyse des risques en matière de santé et sécurité au travail doit évaluer les risques potentiels en cas de grossesse et de maternité.

Nous allons suivre, dans ce dossier, l'évolution, pas à pas, d'une travailleuse enceinte : de l'analyse des risques et de ses conséquences sur les travailleuses qui occupent un poste à risques aux autres mesures de protection de la maternité (interdiction du travail de nuit, interdiction de prester des heures supplémentaires, congé de maternité, protection contre le licenciement, ...).

Nous accorderons bien sûr une attention particulière aux congés de maternité (congé prénatal ou postnatal, obligatoire ou facultatif) ainsi qu'aux indemnités perçues par la travailleuse pendant ce temps.

Nous poursuivrons notre suivi de la travailleuse après cette phase de congé, par l'examen du congé d'allaitement et des pauses d'allaitement.

Et les pères et/ou co-parents ne seront point oubliés puisque nous envisagerons le droit au congé de naissance (petit chômage) mais aussi la conversion possible du congé de maternité en congé de paternité et/ou de co-parentalité.

D'autres points particuliers sont également envisagés comme, par exemple, la survenance d'une maladie de droit commun avant ou après les périodes de congé de grossesse ou de maternité.

Nous n'envisageons par contre pas les questions que certains employeurs se posent avant même l'engagement. Rappelons à ce sujet que toute discrimination liée au sexe est totalement interdite (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et, de façon plus indirecte dans ce cadre, loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination). Ainsi, il est strictement interdit de poser la moindre question relative à des projets de grossesse lors d'un engagement. Demander à une future travailleuse, lors de la sélection, si elle est (déjà) enceinte est également interdit.

## INTRODUCTION

De même, l'article 36 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précise que « *sont nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat (de travail)* ».

Nous nous attachons, dans cet ouvrage, uniquement à la situation de la travailleuse salariée. Nous n'évoquons pas non plus les éventuelles augmentations d'indemnité de mutuelle liées à la problématique spécifique de la pandémie de coronavirus.

# CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

## L'ANALYSE DES RISQUES

### 1. | Le système dynamique de gestion des risques

En application de la législation relative au bien-être du travailleur, l'employeur a l'obligation d'effectuer une analyse des risques au sein de son entreprise<sup>1</sup>. Ce point est capital dans la vie de toute entreprise et n'a, en soi, aucun lien avec le fait d'occuper une travailleuse enceinte.

Cette analyse des risques s'insère dans un système dynamique de gestion des risques<sup>2</sup>. Celui-ci permet la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique du bien-être. Il vise à maîtriser les risques pour le bien-être des travailleurs en les détectant, en les analysant et en fixant des mesures de prévention concrètes.

Le système dynamique de gestion des risques porte sur les domaines suivants :

- *la sécurité au travail* : il s'agit de l'ensemble des mesures qui ont pour objet de prévenir les accidents du travail ;
- *la protection de la santé du travailleur au travail* : il s'agit de l'ensemble des mesures ayant pour but de prévenir les maladies professionnelles ;
- *la charge psychosociale occasionnée par le travail*, en ce compris la violence, le harcèlement moral ou sexuel : il s'agit de détecter les situations où sont présents le stress, les conflits, ... ;
- *l'ergonomie* : il s'agit de l'ensemble des mesures qui ont pour but d'adapter le travail à l'homme ;
- *l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail* : il s'agit de l'ensemble des mesures qui ont pour but de lutter contre les effets néfastes liés à la nature de l'activité de l'entreprise ;
- *les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement* pour ce qui concerne leur influence sur les points cités ci-avant.

### 2. | Les personnes visées par l'analyse des risques

L'analyse des risques doit être effectuée pour tous les travailleurs visés par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, à savoir :

- les travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail ;

1. Art. 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

2. Code du Bien-Être au Travail du 28 avril 2017, Livre I<sup>er</sup>.

- les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité de l'employeur (p. ex. : les travailleurs intérimaires) ;
- tout travailleur lié par un contrat d'occupation d'étudiant ;
- toute personne liée par un contrat d'apprentissage (contrat d'apprentissage industriel, contrat d'apprentissage des classes moyennes, convention de stage, convention d'insertion socioprofessionnelle) ;
- toute personne qui suit une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une formation de travail qui est effectuée ou non dans l'établissement de formation ;
- les stagiaires (notion extrêmement large également : p. ex. stages obligatoires après les études pour accéder à une profession) ;
- les élèves et les étudiants dont le programme d'étude prévoit une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement.

### 3. | Les spécificités pour les travailleuses enceintes ou allaitantes

Le système dynamique de gestion des risques amène l'employeur à devoir tenir compte :

- d'une part, des risques spécifiques liés à la nature des activités ;
- d'autre part, des risques propres à certains groupes de travailleurs<sup>3</sup>.

L'analyse des risques liée à certains groupes de travailleurs concerne :

- les postes de sécurité ;
- les postes de vigilance ;
- les postes mettant les travailleurs en contact avec les denrées alimentaires ;
- la protection de la maternité et de l'allaitement.

L'analyse des risques liée à la nature des activités concerne :

- les activités liées à des risques chimiques ;
- les activités liées à des risques physiques ;
- les activités liées à des risques biologiques ;
- les activités liées à certaines contraintes comme la manutention et le travail de nuit ;
- la charge psychosociale.

Une travailleuse peut se retrouver dans l'un de ces groupes de travailleurs ou peut être confrontée à l'une de ces activités à risques.

L'article X.5-4 du Livre X, Titre 5 – protection de la maternité du Code du Bien-Être au Travail du 28 avril 2017 prévoit que l'analyse des risques doit comprendre un volet spécifique pour les travailleuses enceintes ou allaitantes.

---

3. Voir notamment Code du Bien-Être au Travail du 28 avril 2017, Livre I<sup>er</sup>, Titre 4.

L'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail précise que « *pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par (l'annexe X.5-1 du Livre X, Titre 5 du Code du Bien-Être au Travail du 28 avril 2017), 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* ».

Tant le comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.) que le conseiller en prévention-médecin du travail du service externe pour la prévention et la protection au travail sont associés, bien évidemment, à cette analyse.

Par ailleurs, depuis le 20 mai 2010, les femmes peuvent effectuer des travaux souterrains dans les mines, minières et carrières. Une attention particulière devra donc désormais être portée à ce type de travail pour les femmes enceintes ou qui ont accouché<sup>4</sup>.

### 3.1. | Première étape : évaluation des risques

L'employeur, avec l'aide et le soutien du conseiller en prévention-médecin du travail et du C.P.P.T., a l'obligation d'effectuer l'analyse des risques pour la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte ou allaitante et de son enfant, afin de déterminer les mesures générales à prendre.

Il analyse notamment les risques suivants (cette liste n'est toutefois pas exhaustive. D'autres points peuvent être analysés en fonction du type d'entreprise) :

- les risques liés à des agents physiques lorsque ceux-ci sont considérés comme des agents entraînant des lésions fœtales et/ou risquant de provoquer un détachement du placenta. On pense notamment aux éléments suivants :
  - chocs, vibrations ;
  - manutention manuelle de charges lourdes comportant des risques ;
  - bruit ;
  - rayonnements ionisants (sans préjudice des dispositions du chapitre III, section I, de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants) ;
  - rayonnements non ionisants ;
  - froid ou chaleur extrême ;

4. Art. 8 et 10 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (tels que modifiés par la loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses).

- mouvements et postures, déplacements (soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement), fatigue mentale et physique et autres charges physiques liées à l'activité à risque d'agression de la travailleuse ;
- les risques liés à des agents biologiques au sens du Livre VII du Code du Bien-Être au Travail du 28 avril 2017, dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître ;
- les risques liés à des agents chimiques dans la mesure où ils sont considérés comme des agents mettant en danger la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître. On pense notamment aux éléments suivants :
  - substances et mélanges qui répondent aux critères de classification dans une ou plusieurs des classes ou catégories de danger suivantes et correspondent à une ou plusieurs des mentions de danger suivantes, conformément au Règlement (CE) n° 1272/2008 :
    - mutagénicité sur les cellules germinales, catégorie 1 A, 1B ou 2 (H340, H341) ;
    - cancérogénicité, catégorie 1 A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351) ;
    - toxicité pour la reproduction, catégorie 1 A, 1B ou 2, ou catégorie supplémentaire des effets ou via l'allaitement (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362, H360F, H361f) ;
    - toxicité spécifique pour certains organes ciblés à la suite d'une exposition unique, catégorie 1 ou 2 (H370, H 371) ;
  - agents chimiques figurant dans l'annexe VI.2-1, Livre VI, Titre 2 du Code du Bien-Être au Travail du 28 avril 2017 (substances et mélanges cancérogènes) ;
  - agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle comme, par exemple, les amines aromatiques, les dérivés nitrés ou halogénés des hydrocarbures aromatiques, les pesticides ;
  - l'oxyde de carbone ;
- les risques liés à des procédés industriels figurant à l'annexe VI.2-2, Livre VI, Titre 2 du Code du Bien-Être au Travail du 28 avril 2017. Il s'agit de processus industriels au cours desquels une substance ou un mélange se dégage ;
- les risques liés à des conditions de travail. On pense notamment aux éléments suivants :
  - travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol ;
  - travaux manuels effectués dans des atmosphères de surpression ;
  - travaux souterrains miniers.

### 3.2. **Deuxième étape : consignation par écrit de ces risques (plan global de prévention)**

L'employeur a l'obligation de consigner par écrit les résultats de cette évaluation ainsi que les mesures générales à prendre.

Ce document écrit est soumis à l'avis du C.P.P.T. ou, à défaut, de la délégation syndicale. Ce document s'intitule « plan global de prévention ».

Ce document écrit est mis à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance des dispositions légales en vigueur dans ce cadre-ci (principalement la Direction Contrôle du Bien-Être au travail).

### **3.3. | Troisième étape : information plus spécifique des travailleuses**

Le volet du plan global de prévention portant spécifiquement sur les risques encourus par les travailleuses enceintes ou allaitantes est communiqué de façon plus spécifique à *toutes* les travailleuses de l'entreprise.

C'est bien à l'employeur qu'incombe la responsabilité d'informer les travailleuses des résultats de l'évaluation des risques et de toutes les mesures générales de prévention et de protection à prendre.

Si aucun risque n'a été détecté au sein de l'entreprise pour une femme enceinte ou allaitante (ce pourrait être le cas dans une entreprise de secrétariat où l'ergonomie a été bien étudiée), il faut néanmoins faire passer cette information.

### **3.4. | Quatrième étape : communication par la travailleuse de son état de grossesse ou de femme allaitante**

Lorsque l'analyse des risques a révélé l'existence de risques réels pour la femme enceinte ou allaitante ou si la travailleuse preste de nuit, elle a l'obligation d'informer son employeur de son état de femme enceinte ou allaitante, dès qu'elle en a connaissance.

Nous reviendrons sur ce point, au chapitre « L'annonce par la travailleuse de son état de grossesse » [→ p. 13].

### **3.5. | Cinquième étape : information de la médecine du travail**

Dans les entreprises dont l'analyse des risques a décelé l'existence de risques réels, l'employeur a l'obligation, dès qu'il a connaissance de l'état de grossesse ou d'allaitement d'une travailleuse occupant un de ces postes à risques, d'en faire part, sans délai, au conseiller en prévention-médecin du travail. L'employeur doit demander pour cette travailleuse un examen de protection de la maternité ou de l'allaitement.

Nous y reviendrons au chapitre « La travailleuse occupe une fonction à risques » [→ p. 17].

### 3.6. | Sixième étape : prise en compte par l'employeur de la décision du médecin du travail

À l'issue de l'examen médical, le conseiller en prévention-médecin du travail notifie à l'employeur sa décision quant à l'aptitude ou non de la travailleuse à continuer à occuper son poste de travail ou à exercer une activité déterminée.

Si le conseiller en prévention-médecin du travail décèle un risque pour la sécurité et la santé de la travailleuse ou de l'enfant, il propose à l'employeur d'appliquer une des mesures suivantes<sup>5</sup> :

- soit aménager provisoirement les conditions de travail ou le temps de travail à risque ;
- soit, si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, faire en sorte que la travailleuse effectue un autre travail compatible avec son état ;
- soit, si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, suspendre l'exécution du contrat de travail.

Pour que la décision prise par l'employeur soit totalement objective, il est conseillé d'indiquer, en accord avec le conseiller en prévention-médecin du travail et le C.P.P.T., lors de l'analyse des risques et pour chaque poste de travail concerné, la décision, entre les trois possibilités, qui doit être appliquée par l'employeur. Ainsi, l'employeur n'assume pas seul les conséquences éventuelles de cette décision puisqu'elle a été prise en accord avec des organes indépendants qui ont réfléchi exclusivement dans l'intérêt de la travailleuse.

Nous reviendrons sur les conséquences de ces trois possibilités au chapitre « L'annonce par la travailleuse de son état de grossesse », point « Les effets de l'annonce » [→ p. 14] et aux chapitres « La travailleuse occupe une fonction à risques » [→ p. 17] et « La travailleuse est maintenue au travail » [→ p. 29].

L'employeur doit IMMÉDIATEMENT appliquer une des trois mesures précitées, *sans attendre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail*, lorsque la travailleuse est exposée à un des risques suivants<sup>6</sup>.

#### **En ce qui concerne la travailleuse enceinte :**

- les risques liés aux agents physiques suivants :
  - manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse ;
  - ambiances chaudes supérieures à 30 °C ;

5. Art. 42, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

6. Art. X.5-7 du Livre X, Titre 5 du Code du Bien-Être au Travail du 28 avril 2017 et annexe X.5-2.



- rayonnements ionisants conformément à l'article 20.1.1 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants ;
- les risques liés aux agents biologiques qui peuvent présenter des risques graves parmi lesquels :
  - en termes de bactéries :
    - listeria monocytogenes ;
    - neisseria gonorrhoeae ;
    - treponema pallidum ;
  - en termes de virus :
    - entérovirus ;
    - virus Coxsackie (Groupe B) ;
    - echovirus ;
    - virus de l'hépatite B ;
    - virus de l'hépatite C ;
    - virus de l'herpes ;
    - cytomegalovirus ;
    - virus d'Epstein Barr ;
    - herpes simplex virus, type 2 ;
    - herpes virus varicella-zoster ;
    - virus d'immunodéficience humaine ;
    - parvovirus humain B 19 ;
    - rubellavirus ;
  - en termes de parasites :
    - toxoplasma gondii.

Le risque n'est pas présent s'il est démontré que la travailleuse enceinte est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité ;

- les risques liés aux agents chimiques suivants :
  - acétate de dinosèbe (2813-95-8) ;
  - acétate de 2-éthoxyéthyle (111-15-9) ;
  - acétate de 2-méthoxyéthyle (110-49-6) ;
  - acétate de méthyl-ONN-azoxyméthyle (592-62-1) ;
  - acétate de plomb basique (acétate de plomb) (301-04-2) ;
  - arsenic (composés de l') ;
  - benzène (71-43-2) ;
  - benzo(a)pyrène, benzo(d, e, f)chrysène (50-32-8) ;
  - binapacryl (ISO), 3-Méthylcrotonate de 2-sec-butyl-4, 6-dinitrophényle (485-31-4) ;
  - biphényles chlorés (42 % Cl) (53469-21-9) ;
  - biphényles chlorés (54 % Cl) (11097-69-1) ;
  - chloroforme (67-66-3) ;

## L'ANALYSE DES RISQUES

- chlorure de méthyle (74-87-3) ;
- coumafène (Warfarin) (81-81-2) ;
- diméthylformamide (68-12-2) ;
- dinosèbe, 2-(1-Méthylpropyl)-4 ;6-dinitrophénol (88-85-7) ;
- dinosèbe (sels et esters de ... à l'exclusion de ceux nommément désignés dans cette liste) ;
- 2-Ethoxyéthanol (110-80-5) ;
- éthylène-thiourée ; 2-imidazoline-2-thiol (96-45-7) ;
- halothane (151-67-7) ;
- médicaments antimitotiques ;
- mercure et ses dérivés ;
- 2-méthoxyéthanol ; méthylglycol (109-86-4) ;
- nitrofène (ISO) (1836-75-5) ;
- oxyde de 2,4-dichlorophényle et de 4-nitrophényle ;
- plomb (bis(orthophosphate) de tri-) (7446-27-7) ;
- plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain ;
- plomb (di(acétate) de) (trihydrate) (6080-56-4) ;
- plomb (II) (méthanesulfonate de) (17570-76-2) ;
- sulfure de carbone (75-15-0) ;
- tétrachlorure de carbone (56-23-5) ;
- les risques liés aux conditions de travail suivantes :
  - les travaux souterrains miniers ;
  - les travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol ;
  - les travaux manuels effectués dans les caissons à air comprimé.

### **En ce qui concerne la travailleuse allaitante :**

- les risques liés aux agents physiques suivants :
  - la manutention manuelle de charges pendant la dixième semaine qui suit l'accouchement ;
- les risques liés aux agents biologiques qui présentent un risque grave pour l'enfant, à savoir :
  - le cytomegalovirus ;
  - le virus de l'hépatite B ;
  - les virus d'immunodéficience humaine ;
- les risques liés aux agents chimiques suivants :
  - acétate de dinosèbe (2813-95-8) ;
  - acétate de 2-éthoxyéthyle (111-15-9) ;
  - acétate de 2-méthoxyéthyle (110-49-6) ;
  - acétate de méthyl-ONN-azoxyméthyle (592-62-1) ;
  - acétate de plomb basique (acétate de plomb) (301-04-2) ;
  - arsenic (composés de l') ;

- benzène (71-43-2) ;
- benzo(a)pyrène ; benzo(d, e, f)chrysène (50-32-8) ;
- binapacryl (ISO) ; 3-Méthylcrotonate de 2-sec-butyl-4,6-dinitrophényle (485-31-4) ;
- biphényles chlorés (42 % Cl) (53469-21-9) ;
- biphényles chlorés (54 % Cl) (11097-69-1) ;
- chloroforme (67-66-3) ;
- chlorure de méthyle (74-87-3) ;
- coumafène (Warfarin) (81-81-2) ;
- diméthylformamide (68-12-2) ;
- dinosèbe ; 2-(1-Méthylpropyl)-4 ; 6-dinitrophénol (88-85-7) ;
- dinosèbe (sels et esters de), à l'exclusion de ceux nommément désignés dans cette liste ;
- 2-Ethoxyéthanol (110-80-5) ;
- éthylène-thiourée ; 2-imidazoline-2-thiol (96-45-7) ;
- halothane (151-67-7) ;
- médicaments antimétabolites ;
- mercure et ses dérivés ;
- 2-méthoxyéthanol ; méthylglycol (109-86-4) ;
- nitrofène (ISO) (1836-75-5) ;
- oxyde de 2,4-dichlorophényle et de 4-nitrophényle ;
- plomb (bis(orthophosphate) de tri-) (7446-27-7) ;
- plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain ;
- plomb (di(acétate) de) (trihydrate) (6080-56-4) ;
- plomb (II) (méthanesulfonate de) (17570-76-2) ;
- sulfure de carbone (75-15-0) ;
- tétrachlorure de carbone (56-23-5) ;
- les risques liés aux conditions de travail suivantes :
  - les travaux souterrains miniers ;
  - les travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation du sol.

# CHAPITRE 2

## L'ANNONCE PAR LA TRAVAILLEUSE DE SON ÉTAT DE GROSSESSE

### 1. | Les modalités de l'annonce

Les diverses mesures de protection d'une travailleuse enceinte ne prennent effet qu'à partir du moment où l'employeur est averti de l'état de grossesse de la travailleuse<sup>1</sup>.

#### 1.1. | Cet avertissement doit-il se faire sous une forme définie ?

Aucun texte légal n'impose un formalisme particulier pour annoncer l'état de grossesse à l'employeur. Éventuellement, en cas de difficultés, la travailleuse devra pouvoir prouver qu'elle avait bien informé son employeur de cet état de fait.

Dans la majorité des cas, une information orale suffira, l'employeur et le travailleur fonctionnant dans le cadre d'une relation de confiance.

Si la travailleuse a des doutes quant à cette relation de confiance, il est conseillé de procéder à cette annonce par écrit, soit remis de la main à la main avec un accusé de réception de l'employeur sur le double du document conservé par la travailleuse, soit envoyé par lettre recommandée. Dans cette dernière hypothèse, aucun texte légal ne prévoit que le recommandé est censé être reçu le 3<sup>e</sup> jour ouvrable suivant sa date d'envoi (comme dans le cadre d'un licenciement). Il n'y a donc pas de délai de prise de cours de la connaissance imposé par la loi. Il sera donc conseillé d'agir par lettre recommandée avec accusé de réception, pour se prémunir en cas de litige.

Une autre hypothèse où l'utilisation d'un écrit peut être utile : lorsque la travailleuse et l'employeur ne se trouvent pas au sein du même siège d'exploitation.

#### 1.2. | Qu'entend-on par employeur ?

Le fait d'avertir son supérieur hiérarchique suffit-il pour estimer que l'employeur est au courant de l'état de grossesse de la travailleuse ?

Rien n'est précisé dans les textes légaux. Tout sera donc une question de preuve : le supérieur hiérarchique a-t-il bien fait « remonter » l'information ? Sa responsabilité est-elle engagée ?

---

1. Art. 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Idéalement, et pour éviter toute controverse, nous conseillons d'adresser la demande à la personne qui a signé le contrat de travail ou à la personne qui occupe cette fonction (si celle qui a effectivement signé le contrat de travail n'est plus présente au sein de l'entreprise ou n'est plus présente à cette fonction).

### 1.3. | **Un employeur averti indirectement de la grossesse d'une travailleuse est-il supposé être officiellement averti ?**

Une travailleuse annonce à une collègue de travail qu'elle est enceinte et c'est celle-ci qui répand « la bonne nouvelle ». Peut-on, dans ce cas, considérer que l'employeur est officiellement averti de l'état de grossesse ?

Il ne nous semble pas que ceci constitue les meilleures bases pour gérer adéquatement les relations de travail futures qui subiront peut-être des adaptations liées à cette grossesse. En effet, comment convoquer une travailleuse auprès de la médecine du travail, par exemple pour un écartement du travail potentiel, quand celle-ci n'a pas annoncé elle-même à l'employeur sa grossesse ?

Ceci dit, un employeur qui en « profiterait » pour vite licencier une travailleuse avant l'annonce officielle prend des risques inconsidérés si celle-ci peut prouver que l'information était bien arrivée, même par voie détournée, à l'employeur.

Lors d'informations communiquées par le Comité pour la prévention et la protection au travail, entre autres sur l'analyse des risques, il peut être intéressant que celui-ci rappelle aux travailleuses qu'elles doivent prévenir d'un état de grossesse afin de pouvoir appliquer rigoureusement les règles énoncées lors de l'analyse des risques. Cette information peut mettre fin à toute controverse quant à la personne à avertir lorsqu'on est enceinte.

## 2. | **Les effets de l'annonce**

L'employeur, averti de l'état de grossesse d'une travailleuse, doit, sur la base de l'analyse des risques régulièrement actualisée, prendre des mesures appropriées en fonction du poste de travail occupé par la travailleuse :

- soit la travailleuse n'occupe pas un poste considéré comme étant à risques en cas de grossesse : elle peut poursuivre son travail normalement ;
- soit la travailleuse occupe un poste considéré comme à haut risque imposant une prise de décision IMMEDIATE de l'employeur : trois solutions sont possibles en fonction de la situation d'espèce (nous y reviendrons au chapitre « La travailleuse occupe une fonction à risques » [→ p. 17]) ;
- soit la travailleuse occupe un poste considéré comme à risques mais nécessitant une décision du conseiller en prévention-médecin du travail, en principe du service externe pour la prévention et la protection du travail : l'employeur

devra mettre en place la solution imposée par le médecin du travail (voir chapitre « La travailleuse occupe une fonction à risques » [→ p. 17]).

Dans les deux derniers cas, les conséquences éventuelles sont identiques. Seule la date de prise de cours est différente :

- prise de cours immédiate dans un cas ;
- prise de cours à partir de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail dans l'autre cas.

Lorsque la travailleuse n'occupe pas un poste à risques, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse se poursuit, avec parfois certaines limites liées à son « état ». Ceci s'appliquera également aux travailleuses qui ne bénéficient que d'un écartement partiel (par la poursuite de leur contrat de travail avec aménagement des conditions de travail ou du temps de travail, ou par le changement de son poste de travail) (voir chapitre « La travailleuse est maintenue au travail » [→ p. 29]).

## CHAPITRE 3

# LA TRAVAILLEUSE OCCUPE UNE FONCTION À RISQUES

### 1. | Les mesures applicables

Nous avons examiné au chapitre « L'analyse des risques » [→ p. 3], les cas où le risque de mettre la santé de la future maman et du futur bébé est tel que l'employeur doit prendre des mesures particulières, soit impérativement dès la connaissance de l'état de grossesse de la travailleuse, soit après la visite auprès de la médecine du travail. Il s'agit de risques liés à certains agents physiques, chimiques et/ou biologiques. Il peut également s'agir d'une demande de la travailleuse qui invoque une maladie ou un danger en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail.

Bien entendu, si une visite auprès de la médecine du travail est nécessaire pour établir un écartement partiel ou total, ce rendez-vous doit être pris dans des délais très rapides et le coût y lié est à charge de l'employeur.

Les mesures d'écartement à prendre sont<sup>1</sup> :

- soit aménager provisoirement les conditions de travail ou le temps de travail à risque ;
- soit, si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, faire en sorte que la travailleuse effectue un autre travail compatible avec son état ;
- soit, si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, suspendre l'exécution du contrat de travail.

### 2. | La communication à l'agence fédérale des risques professionnels

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'employeur doit communiquer à l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris), une série d'informations relatives à la travailleuse qui bénéficie d'une des mesures d'écartement partiel ou total citées ci-avant.

En effet, désormais, l'Agence fédérale des risques professionnels a également pour mission de procéder au suivi et à l'analyse des écartements des travailleuses enceintes lorsque l'employeur a dû prendre une mesure d'écartement partiel ou

---

1. Art. 42 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.