



ÊTRE ENCEINTE AU TRAVAIL

DOIT ON DISPENSER SYSTEMATIQUEMENT TOUT LE MONDE ?



La maternité est protégée au travail par la Loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail, modification de la Loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes .

On peut trouver cette loi dans le code du travail au Titre III.s

LES DEVOIRS DE L'EMPLOYEEE

Les lois européennes de protection de la maternité et des femmes allaitantes ont vu le jour en raison d'une baisse de la natalité dans les pays industrialisés dès la fin du XIX ème siècle. Lorsque cette baisse de la natalité est étudiée après la seconde guerre, après que le baby boom soit retombé, il en était ressorti que la perte de son niveau social et de son emploi, avant, pendant ou après la naissance d'un enfant, forçait les familles à limiter le nombre de naissance.

Inquiets pour le système social basé sur la mutualisation, notamment des retraites, les gouvernements ont alors créé des lois permettant aux femmes de passer leurs grossesses plus sereinement et ainsi à ne pas trop limiter les naissances à venir.

C'est pourquoi, l'attente d'un enfant n'ouvre pas de devoir salarial supplémentaire, bien au contraire, une femme enceinte ou allaitante prend, dès l'annonce officielle de sa grossesse, un statut à part.

Cela ne signifie pas qu'elle soit moins capable, ou moins apte à son poste de travail, mais que son état l'expose à des risques biologiques plus grands et que l'on doit la protéger, avec son accord , de certains risques sur les lieux de travail.

De plus la salariée n'a aucune obligation de mettre au courant son employeur de sa grossesse avant la dixième semaine avant la date d'accouchement prévue et cela est valable aussi pour un entretien d'embauche, la

grossesse étant de l'ordre de la sphère privée. Par contre tant qu'elle n'a pas officiellement prévenue de sa grossesse, elle ne peut pas bénéficier de la loi sur la protection de la grossesse.

Il est donc conseillé de prévenir son employeur dès que possible et de façon officielle (courrier recommandé avec accusé de réception ou signature datée d'un représentant officiel de l'employeur sur le certificat de grossesse remis en main propre).



ÊTRE ENCEINTE AU TRAVAIL

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Dans cette loi , on trouve les obligations de l'employeur par rapport à la femme enceinte, qui en cas de doute, devra demander l'avis du médecin de travail compétent.

L'employeur n'a pas le droit d'imposer des horaires entre 22h00 et 6h00 du matin à une femme enceinte ainsi qu'à une femme allaitante jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

De même, on ne peut imposer des heures de travail supplémentaires à la durée de travail journalière et hebdomadaire prévue par le contrat de travail.

Lorsqu'elle doit se rendre aux examens de suivi de grossesse, le temps qu'elle y passe doit lui être dispensé sans perte de rémunération afin de permettre le suivi de grossesse et des jeunes enfants prévus par la loi.



L'employeur doit tenir une liste de tâches, pour lesquelles les femmes enceintes et allaitantes doivent être écartées. Cette liste doit être remise à toutes les femmes employées dans son entreprise, au comité mixte et à défaut à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité si il existe.

En cas de travaux exposant à des risques décrit dans l'annexe 1 de la loi sus-nommée, l'employeur doit analyser la nature, le degré et la durée de ladite exposition afin de pouvoir estimer les possibles effets sur la grossesse et/ou l'allaitement.

Si un risque est conséquent, il doit déterminer les mesures à prendre. C'est ici , surtout que la collaboration avec le médecin du travail prend son sens.

En fonction de cette analyse, le médecin du travail donnera son avis, et l'employeur devra l'appliquer :

-En première intention un aménagement des conditions et/ou des horaires doit être envisager.

-Si cet aménagement n'est pas possible, alors l'employeur doit essayer de trouver un autre poste de travail à la salariée, sans qu'il n'y ait de perte de salaire pour cette dernière.

-Enfin, si aucune des deux solutions précédentes n'est réalisable, une dispense de travail sera accordée , pour la durée nécessaire, suivant l'avis du médecin travail.

Rappelons que le médecin du travail doit prendre sa décision sans subir de pression ni de l'employeur, ni de l'employée.

L'employeur doit faire un relevé des tâches qui comporte un risque d'exposition aux agents et conditions de travail de l'annexe 2. En cas d'exposition aux items de l'annexe 2, un changement d'affectation sans perte de salaire est obligatoire :

- pour les femmes enceintes pour les activités de la section A de l'annexe 2.

- pour les femmes allaitantes pour les activités de la section B de l'annexe 2.

ÊTRE ENCEINTE AU TRAVAIL

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La femme allaitante qui le souhaite doit pouvoir obtenir deux périodes de quarante cinq minutes pendant son temps de travail légal, afin d'allaiter son enfant.

Bien sûr, l'employeur ne peut pas licencier une femme enceinte et ce jusqu'à douze semaines après son accouchement.

Enfin, tout arrêt de maladie lors d'une grossesse est équivalent à un autre arrêt maladie, et si l'arrêt est dû à une raison médicale, il n'y a aucune raison de le convertir en dispense de travail.



EN CAS DE DESACCORD AVEC LA DECISION DU MEDECIN DU TRAVAIL : QUEL RECOURS ?

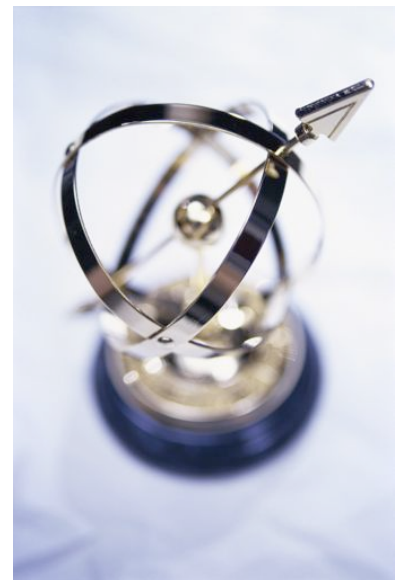
L'employeur et/ou la salariée peuvent s'opposer à un avis du médecin du travail si ils pensent que l'intérêt de la grossesse n'a pas été préservé.

Un recours peut donc être demandé par courrier recommandé dans les 15 jours à dater de la notification de l'avis causant litige, auprès de la Direction de la santé, division de la santé au travail.

Le médecin-chef de la division de santé au travail ou son délégué décide dans les quinze jours qui suivent sa saisine, après avoir informé le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

La demande en réexamen n'a pas d'effet suspensif

Contre la décision du médecin-chef de division de santé au travail ou de son délégué, un recours peut être formé devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans les quinze jours à dater de la notification de la décision





CONCLUSION

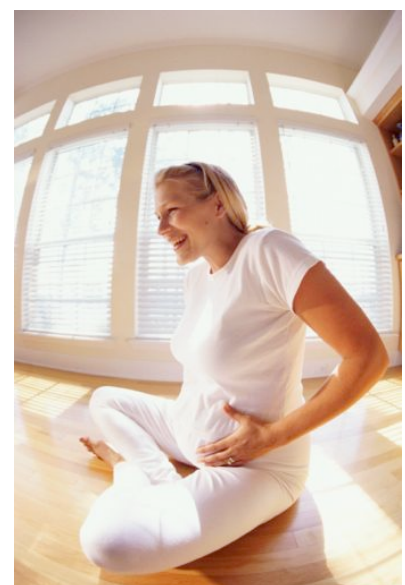
Si l'employeur accepte de collaborer avec le médecin du travail auquel il est affilié, il peut dès la réalisation de la déclaration des postes à risques, prévoir les situations de grossesse éventuelle et ainsi par avance prévoir les mesures à prendre en de tels cas.

L'ASTF conseille donc à tous les employeurs qui y sont affiliés, de prendre contact avec nous pour la déclaration des postes à risques.

Toutes les situations d'ordre médical n'étant bien sûr pas toujours prévisible, l'employeur peut bien sûr adresser toutes celles qui lui posent problème à son médecin du travail.



Les décisions du médecin du travail sont prises en son âme et conscience, sous la protection de la loi du 17 juin 1994 qui dit que personne, ni l'employeur, ni l'employé, ne peuvent faire pression afin de changer sa décision.



Un refus de dispense de travail n'équivaut pas à un arrêt maladie abusif, il sous-entend simplement que la raison de l'arrêt est médicale et sans lien avec le poste de travail exercée par la patiente.