



Exp.: HUT – rue Ernest Blerot 1 – 1070 BRUXELLES

Aux : Médecins du travail des sections chargées de la surveillance médicale des services externes de prévention et des départements chargés de la surveillance médicale des services internes de prévention

Votre communication:

Vos références:

Nos références:
HUA/36212/N/A/EDB

Bruxelles,

Concerne: Mesure de protection de la maternité : une seule évaluation de santé dans le cadre de l'écartement prénatal et postnatal par le conseiller en prévention-médecin du travail – FES – Position commune HUT-CBE

Cette note contient une position commune des administrations HUT et CBE concernant l'interprétation et l'application de la législation sur le bien-être au travail, en particulier de la Loi relative au Bien-être des Travailleurs et du Code du Bien-être au Travail. Cette note est conçue comme un outil pour les employeurs, les services de prévention et les médecins du travail qui doivent appliquer cette législation sur le terrain, ainsi que pour les services d'inspection qui sont chargés de la surveillance de cette législation. Cette position n'affecte évidemment pas l'appréciation souveraine des cours et tribunaux.

Suite à une adaptation par l'INAMI du Règlement des indemnités du 16 avril 1997, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a reçu une question relative à l'application d'une mesure de protection de la maternité en matière de bien-être au travail. En effet, la travailleuse enceinte ou allaitante devra fournir à son organisme assureur le formulaire d'évaluation de santé, comprenant l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail relatif à la mesure de protection de la maternité à prendre, afin de pouvoir bénéficier des indemnités de maternité pendant l'écartement prénatal ou postnatal. La question est donc de savoir **si, lors de l'examen lié à l'écartement pendant la grossesse, le médecin du travail peut déjà évaluer si la travailleuse doit également être écartée pendant la période d'allaitement** (à condition, bien sûr, que le poste de travail reste inchangé et que la travailleuse allaite effectivement) ou si un deuxième examen (et un deuxième formulaire d'évaluation de santé) est nécessaire après la période de congé de maternité. A cet égard, il semble exister, sur le terrain, des pratiques différentes parmi les services externes de prévention. En réponse à cette question, la législation pertinente a été examinée et, en concertation avec les médecins-inspecteurs du Contrôle du bien-être au travail (DG CBE), la position suivante peut être adoptée.

Question : lors de l'examen relatif à l'écartement du travail pendant la grossesse, le conseiller en prévention-médecin du travail peut-il évaluer si la travailleuse en question devra également être écartée pendant la période d'allaitement (à condition, bien sûr, que

le poste de travail reste inchangé et que la travailleuse allaite effectivement) ? Dans ce cas, est-il possible de rédiger un seul FES¹ pendant la grossesse, sur lequel les deux constatations sont mentionnées ?

La législation applicable à l'écartement du travail dans le cadre de la maternité est la loi sur le travail du 16 mars 1971, en particulier les articles 41 à 43bis, ainsi que le titre 5 du livre X du code du bien-être au travail. Ni la loi sur le travail ni le code du bien-être au travail ne prévoient l'obligation de procéder, dans le cadre d'un écartement du travail prénatal et postnatal, à deux évaluations de santé distinctes de la travailleuse, à deux moments différents (c'est-à-dire une pendant la grossesse pour l'écartement du travail prénatal et une après le repos de maternité pour l'écartement du travail postnatal).

Par conséquent, lors de la consultation dans le cadre de l'examen prénatal, le conseiller en prévention-médecin du travail peut également évaluer les éventuelles mesures à prendre pendant la période d'allaitement. Dans ce cas, il n'y a qu'une seule évaluation de santé donnant lieu à un seul FES, qui concerne toutefois deux examens. Le conseiller en prévention-médecin du travail connaît la fonction ou le poste de travail de la travailleuse, étant donné qu'il a non seulement participé à l'analyse des risques dans le cadre de la protection de la maternité (cf. art. X.5-4 du code du bien-être au travail), mais qu'il a également examiné la travailleuse à la suite de l'écartement du travail pendant la grossesse (examen prénatal, cf. art. X.5-9 du code du bien-être au travail). Par conséquent, si la fonction ou le poste de travail de la travailleuse reste inchangé après la fin du congé de maternité, le conseiller en prévention-médecin du travail est déjà en mesure, lors de l'examen prénatal, d'évaluer si l'écartement du travail sera également nécessaire si la travailleuse allaite encore après la fin du congé de maternité. En effet, les risques sont connus et sont énumérés dans l'annexe X.5-2 du code du bien-être au travail. Étant donné que les risques auxquels une travailleuse ne doit pas être exposée diffèrent pendant la grossesse et pendant l'allaitement (l'annexe X.5-2 contient une liste plus restreinte d'agents et de conditions de travail interdits pour les travailleuses qui allaitent (partie B) que pour les travailleuses enceintes (partie A)), il est possible que le conseiller en prévention-médecin du travail juge que l'écartement du travail n'est nécessaire que pendant la grossesse, et qu'il ne sera pas nécessaire pendant la période d'allaitement.

Il n'est donc pas nécessaire de procéder à une deuxième évaluation de santé (=postnatale) si la travailleuse sera toujours exposée aux mêmes risques après la fin de son congé de maternité que ceux constatés au moment de l'évaluation de santé avant la grossesse (=prénatale). Il suffit donc que le conseiller en prévention-médecin du travail procède à une seule évaluation de santé des travailleuses à risque pendant la grossesse pour qu'il puisse émettre un avis commun sur l'écartement du travail avant et après l'accouchement. Si le médecin du travail a attesté (sur le FES) qu'il existe également un risque pendant la période d'allaitement, la travailleuse devra prouver, à la fois à son employeur et (le cas échéant) à la mutualité, qu'elle allaite effectivement après l'accouchement, afin de pouvoir poursuivre l'autre travail ou le travail adapté ou rester en incapacité de travail après la fin du congé de maternité.

Une telle approche présente des avantages pour la travailleuse (qui ne doit pas se rendre à nouveau chez le conseiller en prévention-médecin du travail après la fin de son congé de maternité), pour l'employeur (qui peut mieux planifier l'organisation du travail s'il sait à l'avance que la travailleuse devra poursuivre l'autre travail ou le travail adapté en raison de l'allaitement ou que le contrat de travail restera suspendu pendant la période d'allaitement) pour la mutualité (simplification administrative du fait que les prestations peuvent continuer à être payées si le contrat de travail est suspendu) et pour les conseillers en prévention-médecins du travail des services internes ou des services externes de prévention et de protection au travail (réduction de la charge de travail).

Pour être complet, il convient toutefois de mentionner que, conformément à l'article 43bis de la loi sur le travail et à l'article I.4-34 du code du bien-être au travail, la travailleuse devra se soumettre à un examen de reprise de travail par le conseiller en prévention-médecin du travail **lors de sa reprise effective du travail dans la fonction ou le poste de travail à risque**. Il ne s'agit toutefois pas d'un examen dans le cadre d'un écartement du travail, mais d'un examen qui a lieu à l'occasion de la reprise effective du travail dans la fonction ou le poste de travail à risque que la

¹ Formulaire d'évaluation de santé, à consulter via notre site internet www.emploi.belgique.be

travailleuse occupait initialement, c'est-à-dire après la fin du congé de maternité si la travailleuse n'allaite pas, ou après la fin de la période de l'écartement du travail pour cause d'allaitement.²

Le Règlement des indemnités du 16 avril 1997 prévoit que la travailleuse devra fournir le FES contenant la mesure d'écartement du travail prénatal et/ou postnatal à son propre organisme assureur. L'INAMI demande donc aux conseillers en prévention-médecins du travail d'indiquer clairement sur le FES à quel écartement du travail se rapportent les mesures qui y sont mentionnées, c'est-à-dire s'il s'agit de l'écartement du travail prénatal uniquement, ou si les mesures s'appliquent à la fois à l'écartement du travail prénatal et à l'écartement du travail postnatal éventuel (pour cause d'allaitement).

Le formulaire d'évaluation de santé figurant sur le site internet du SPF Emploi sera mis à jour en conséquence.

Aurore Massart Directrice générale de la Direction générale Humanisation du travail	Paul Tousseyn Directeur général de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail

² Voir également les précisions apportées dans l'exposé des motifs de la loi du 3 avril 1995 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection de la maternité, *Parl. St.*, Chambre 1994-1995, n° 1651/1 et suivants.