

**MEMORIAL**  
**Journal Officiel**  
**du Grand-Duché de**  
**Luxembourg**



**MEMORIAL**  
**Amtsblatt**  
**des Großherzogtums**  
**Luxemburg**

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 125**

**9 octobre 2001**

---

**Sommaire**

**PROTECTION DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES, ACCOUCHEES ET ALLAITANTES**

Republication du texte de la loi du 1<sup>er</sup> août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes ..... page **2570**

---

## Republication du texte de la loi du 1<sup>er</sup> août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.

(Mémorial A – N° 102 du 20 août 2001, p. 2032; doc. parl. 4661;  
Rectificatif au Mémorial A – N° 115 du 14 septembre 2001, page 2409)

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 5 juillet 2001 et celle du Conseil d'Etat du 13 juillet 2001 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

### Chapitre 1<sup>er</sup>: Champ d'application et définitions

#### Art. 1<sup>er</sup>. Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les femmes, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariées ou non, qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui sont occupées en tant qu'élèves ou étudiantes pendant les vacances scolaires, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

#### Art. 2. Définitions

Aux fins de la présente loi, le terme

- (1) "femme salariée" désigne toute femme tombant sous le champ d'application de la présente loi tel qu'il est établi par l'article 1<sup>er</sup>.
- (2) "femme enceinte" désigne toute femme salariée en état de grossesse, qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste.
- (3) "femme allaitante" désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de huit semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Le certificat produit en vue de la prolongation du congé postnatal prévue à l'article 4, alinéa 2 qui suit ne peut être délivré avant la cinquième semaine suivant l'accouchement et doit être envoyé à l'employeur avant la septième semaine suivant l'accouchement. Par après, un certificat médical doit être produit à la demande de l'employeur en vue de l'application des dispositions des chapitres 3, 4 et 5 ainsi que des articles 18 et 20 ci-après, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés.
- (4) "accouchement prématuré" désigne l'accouchement avant l'achèvement de la trente-septième semaine de grossesse.

La signature apposée par l'employeur sur le double des certificats mentionnés aux points (2) et (3) de l'alinéa qui précède vaut accusé de réception.

### Chapitre 2: Congé de maternité

#### Art. 3. Congé prénatal

La femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement. Cette période, dite congé prénatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal tel que défini à l'article 4 ci-après.

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, l'interdiction d'occuper la femme enceinte est prolongée jusqu'à l'accouchement sans que la durée du congé postnatal puisse être réduite.

#### Art. 4. Congé postnatal

La femme ayant accouché ne peut être occupée pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

La durée du congé postnatal est portée à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ainsi que pour la mère allaitant son enfant.

#### Art. 5. Maintien des droits

- (1) Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur est tenu de conserver à la femme salariée absente son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

- (2) La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La femme salariée conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité.
- (3) La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif donnant droit au congé annuel de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité est reporté dans les délais légaux.

#### **Art. 6. Rupture de la relation de travail et priorité de réembauchage**

A l'expiration du congé de maternité, la femme salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait au moment de son départ. La demande de réembauchage de la femme ainsi que l'offre consécutive faite par l'employeur et enfin le refus de cette offre par la femme doivent être faites par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### **Chapitre 3: Travail de nuit**

#### **Art. 7. Principe**

La femme enceinte ne peut être tenue de travailler entre dix heures du soir et six heures du matin, lorsque, de l'avis du médecin du travail compétent, cela est nécessaire du point de vue de sa sécurité ou de sa santé.

Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

#### **Art. 8. Procédure**

- (1) Lorsqu'une femme enceinte ou allaitante désire bénéficier de l'application des dispositions figurant à l'article précédent, elle doit envoyer à son employeur, par lettre recommandée à la poste, une demande en ce sens. Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la demande vaut accusé de réception.
- (2) Endéans la huitaine à dater de la réception de la lettre, le cachet de la poste faisant foi, l'employeur doit saisir le médecin du travail compétent afin que celui-ci émette son avis.
- (3) Endéans la quinzaine à dater de la saisine par l'employeur, le médecin du travail notifie son avis à la femme salariée concernée et à l'employeur.

#### **Art. 9. Transfert à un poste de travail de jour**

Lorsque les conditions énoncées à l'article 7 sont remplies, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de transférer la femme salariée à un poste de travail de jour, avec maintien de son salaire antérieur, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

L'employeur est tenu d'avancer, pour compte de l'assurance maladie-maternité, la différence de revenu résultant du transfert d'un poste de travail de nuit à un poste de travail de jour.

#### **Art. 10. Dispense de travail**

Si un transfert à un poste de travail de jour n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

### **Chapitre 4: Agents, procédés et conditions de travail**

#### **Art. 11. Obligation d'information**

L'employeur a l'obligation de communiquer à toute femme occupée dans son entreprise, au comité mixte d'entreprise et, à défaut, à la délégation du personnel et au/à la délégué(e) à l'égalité, s'il en existe, la liste des travaux auxquels les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues, conformément aux dispositions qui suivent ainsi que la détermination des mesures prises pour l'élimination de tout risque pour la sécurité et la santé de ces femmes et pour l'élimination de toute répercussion possible sur la grossesse ou l'allaitement.

#### **Art. 12. Evaluation**

Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition des femmes enceintes ou allaitantes aux agents, procédés ou conditions de travail dont une liste figure à l'annexe I, l'employeur est tenu d'évaluer la nature, le degré et la durée d'exposition afin de pouvoir:

- apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé des femmes enceintes ou allaitantes ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement;
- déterminer les mesures à prendre.

Pour effectuer l'évaluation susvisée, l'employeur s'assurera la collaboration du médecin du travail compétent.

**Art. 13. Conséquences des résultats de l'évaluation**

- (1) Si les résultats de l'évaluation visée à l'article précédent révèlent un risque pour la sécurité ou la santé ainsi qu'une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement d'une femme enceinte ou allaitante, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de prendre les mesures nécessaires pour que, par un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail de la femme concernée, l'exposition de cette femme à ce risque soit évitée pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.
- (2) Si un tel aménagement n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de donner à la femme concernée, pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail, une autre affectation avec maintien du salaire antérieur.
- (3) Si le changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

**Art. 14. Interdictions d'exposition**

- (1) L'employeur est obligé de déterminer les activités dans son entreprise qui comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à l'annexe II, qui mettent en péril la sécurité ou la santé des femmes enceintes ou allaitantes. A cet effet, l'employeur s'assurera la collaboration du médecin du travail compétent.
- (2) La femme enceinte ne peut en aucun cas être tenue d'accomplir des activités qui comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à la section A de l'annexe II.
- (3) La femme allaitante ne peut en aucun cas être tenue d'accomplir des activités qui comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à la section B de l'annexe II.
- (4) S'il s'avère que les activités accomplies par une femme enceinte, respectivement allaitante, comportent un risque d'exposition aux agents ou conditions de travail visés à la section A, respectivement B, de l'annexe II, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est tenu de donner à la femme concernée une autre affectation avec maintien du salaire antérieur pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.
- (5) Si le changement d'affectation n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur, sur avis conforme du médecin du travail, est obligé de dispenser la femme salariée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé telle que cette période est fixée par le médecin du travail.

**Chapitre 5: Dispositions communes aux chapitres 3 et 4****Art. 15. Demande en réexamen**

Les avis du médecin du travail visés aux articles 7 à 10, 13 et 14 de la présente loi sont susceptibles d'une demande en réexamen par lettre recommandée, tant de la part de l'employeur que de la part de la femme salariée, dans un délai de quinze jours à dater de la notification de l'avis, auprès de la Direction de la Santé, Division de la santé au travail. Le médecin-chef de division de santé au travail, ou son délégué, décide endéans la quinzaine à dater de 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.

**Art. 16. Voies de recours**

- (1) 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 endéans les quinze jours à dater de la notification de la décision. Le président du conseil arbitral statue seul endéans les quinze jours à dater du dépôt du recours.
- (2) Endéans les quinze jours à dater de la notification du jugement un appel peut être interjeté contre le jugement du conseil arbitral devant le conseil supérieur des assurances sociales, composé de son président et de deux assesseurs magistrats. Le prononcé aura lieu endéans les quinze jours à dater de l'introduction du recours.
- (3) Ni le recours devant le conseil arbitral ni l'appel devant le conseil supérieur des assurances sociales n'ont d'effet suspensif.
- (4) La procédure à suivre devant le conseil arbitral et le conseil supérieur des assurances sociales et les frais de justice sont déterminés conformément au règlement grand-ducal pris en exécution de l'article 294 du Code des assurances sociales.

**Art. 17. Compétence des juridictions du travail**

Les litiges autres que ceux ayant trait aux avis visés aux articles 7 à 10, 13 et 14 de la présente loi sont de la compétence de la juridiction du travail.

## Chapitre 6: Durée de travail

### Art. 18. Heures supplémentaires

La femme enceinte et la femme allaitante ne peuvent pas être tenues de prêter des heures supplémentaires.

Est considéré comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminées par la loi ou les parties.

### Art. 19. Examens prénataux

La femme enceinte au sens de l'article 2 bénéficie d'une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux, tels que prévus par l'article premier de la loi du 20 juin 1977, ayant pour objet 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge 2) de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

### Art. 20. Temps d'allaitement

A sa demande, il doit être accordé au cours d'une journée normale de travail à la femme allaitante un temps d'allaitement réparti en deux périodes de quarante-cinq minutes chacune, se plaçant respectivement au début et à la fin de son horaire journalier normal du travail. Si la journée de travail n'est interrompue que par une pause d'une heure, les deux périodes peuvent être ramenées à un seul temps d'allaitement d'au moins quatre-vingt-dix minutes. La même disposition est applicable en cas d'impossibilité de la femme d'allaiter son enfant au voisinage du lieu de travail. Le temps d'allaitement est compté comme temps de travail et donne droit au salaire normal.

## Chapitre 7: Interdiction de licenciement

### Art. 21. Interdiction de licenciement

- (1) Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article 29, paragraphe 4, de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

- (2) Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets seront supprimés de plein droit.

- (3) Dans les quinze jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, la femme salariée peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail, qui statue comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige. Cette disposition est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2) qui précède, le président ordonne la réintégration de la femme salariée dans l'entreprise.

### Art. 22. Contrat à durée déterminée

Les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

**Art. 23. Clause d'essai**

Lorsqu'une femme salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement.

**Art. 24. Résiliation du contrat de travail à l'initiative de la salariée**

La femme salariée, sous réserve d'observer le délai de préavis, conserve son droit de résiliation du contrat de travail.

**Art. 25. Clause de célibat**

Est nulle de plein droit toute clause qui prévoit la résiliation du contrat de travail de la femme salariée en raison de son mariage.

**Art. 26. Licenciement pour cause de mariage**

La femme salariée qui a été licenciée en raison de son mariage, peut invoquer la nullité de son licenciement et demander la continuation des relations de travail par lettre recommandée adressée à son employeur endéans les deux mois qui suivent la notification dudit licenciement. Dans ce cas le contrat de travail subsiste et la travailleuse continue à avoir droit au versement intégral de son salaire.

Si la femme salariée n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, elle a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article 24 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Elle pourra en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles 28 et 29 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

**Chapitre 8: Dispositions diverses****Art. 27. Nullités**

Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions de la présente loi.

**Art. 28. Contrôle de l'application de la loi**

L'Inspection du Travail et des Mines et la Direction de la Santé auprès du Ministère de la Santé, agissant dans le cadre de leurs compétences légales respectives, sont chargées de surveiller l'application de la présente loi et de ses règlements d'exécution.

**Art. 29. Maladie résultant de la grossesse**

Les dispositions des articles 3 et 4 qui précèdent ne préjudicient pas aux dispositions légales ou réglementaires applicables en cas de maladie résultant de la grossesse.

**Chapitre 9: Dispositions pénales****Art. 30. Sanctions pénales**

Les infractions aux dispositions des articles 3, 4, 5 paragraphes (1) et (3), 6, 7, 11 à 14, 18 à 21 et 27 de la présente loi seront punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de dix mille et un à un million de francs ou d'une de ces peines seulement.

**Chapitre 10: Disposition modificative****Art. 31. Prestations**

L'article 25 du Code des assurances sociales prend la teneur suivante:

"**Art. 25.** A droit à une indemnité pécuniaire de maternité, l'assurée salariée, affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours de l'année précédant le congé de maternité,

- a) pendant la période déterminée en application des articles 3 et 4 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes;
- b) pendant la dispense de travail prévue aux articles 10, 13 (3) et 14 (5) de la loi du 1<sup>er</sup> août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes;
- c) en cas de perte de revenu résultant du transfert d'un poste de travail de nuit à un poste de travail de jour conformément à l'article 9 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.

A droit à la même indemnité, l'assuré salarié bénéficiant d'un congé d'accueil au titre de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil pour les salariés du secteur privé, affilié à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours de l'année précédant ce congé.

L'assurée non salariée, enceinte, accouchée et allaitante a droit à l'indemnité pécuniaire de maternité pendant la période prévue à l'alinéa 1, sous a), sous condition d'avoir été affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours de l'année précédant le début de cette période.

L'indemnité pécuniaire de maternité est égale à l'indemnité pécuniaire de maladie. Elle ne peut être cumulée avec celle-ci, ni avec un autre revenu professionnel. Dans le cas visé à l'alinéa 1, sous c), elle se réduit à la perte de revenu brut effective.

Les dispositions prévues aux articles 10, 11, alinéas 2 et 4, 12, alinéas 1 et 2, 13 et 15, alinéa 1, sont applicables."

## Chapitre 11: Dispositions finales

### Art. 32. Disposition abrogatoire

La loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail est abrogée. Dans toutes les dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment où la présente loi prend effet, la référence à des articles de la loi abrogée doit s'entendre comme visant les dispositions nouvelles correspondantes de la présente loi.

### Art. 33. Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le premier du mois suivant son insertion au Mémorial.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*La Ministre de la Promotion Féminine,*

**Marie-Josée Jacobs**

*Le Premier Ministre,*

*Ministre des Finances,*

**Jean-Claude Juncker**

*Le Vice-Premier Ministre,*

*Ministre de la Fonction Publique*

*et de la Réforme Administrative,*

**Lydie Polfer**

*Le Ministre des Classes Moyennes,*

*du Tourisme et du Logement*

**Fernand Boden**

*Le Ministre de la Justice,*

**Luc Frieden**

*Le Ministre du Travail et de l'Emploi,*

**François Biltgen**

*Le Ministre de l'Economie,*

**Henri Grethen**

*Le Ministre de la Santé,*

*Le Ministre de la Sécurité Sociale,*

**Carlo Wagner**

Cabasson, le 1<sup>er</sup> août 2001.

**Henri**

Doc. parl. No 4661; sess. ord. 1999-2000; 2000-2001. Dir. 92/85/CEE.

## ANNEXE I

### A. Agents:

**1. Agents physiques,** lorsque ceux-ci sont considérés comme des agents entraînant des lésions foetales ou risquent de provoquer un détachement du placenta, notamment:

- a) le soulèvement ou le transport, comportant des risques notamment dorsolombaires qui ne peuvent être évités ou réduits en application du règlement grand-ducal du 4.11.94 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs, de charges dont le poids dépasse cinq kilos;
- b) à partir du 5<sup>e</sup> mois de la grossesse, les travaux nécessitant la station debout, sauf s'il est permis d'utiliser un siège pour de brèves périodes de repos;
- c) les travaux dont l'exécution exige des mouvements fréquents de flexion ou une position accroupie ou penchée constante;
- d) le maniement d'outils ou le service de machines exigeant dans une large mesure l'usage des pieds;
- e) la conduite de moyens de locomotion et le maniement d'outils qui peuvent engendrer des chocs ou vibrations;

- f) toutes les activités liées au travail, qui les exposent à des risques accrus d'accident, notamment aux risques de chuter ou de glisser;
- g) le travail à la tâche ou selon tout autre système permettant d'obtenir une rémunération plus élevée moyennant l'accélération du rythme ainsi que les travaux à la chaîne à effectuer à un rythme prescrit;
- h) fatigue mentale et physique et autres charges physiques liées à l'activité de la femme salariée;
- i) bruit;
- j) radiations ionisantes ou non ionisantes;
- k) extrêmes de froid et de chaud;
- l) poussières incommodantes;

### 2. Agents biologiques:

- m) Agents biologiques des groupes de risque 2, 3 ou 4 au sens de l'article 2 point d) 2, 3 et 4 du règlement grand-ducal modifié du 4.11.94 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, 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 et pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe II.

### 3. Agents chimiques:

- n) Les agents chimiques suivants, dans la mesure où ils sont considérés comme des agents mettant en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe II:
  - 1) substances étiquetées R40, R45, R46 et R47 par la loi du 15.6.94 concernant la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses pour autant qu'elles ne figurent pas encore à l'annexe II;
  - 2) agents chimiques figurant dans l'annexe 1 du règlement grand-ducal modifié du 4.11.94 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes;
  - 3) mercure et ses dérivés;
  - 4) médicaments antimétaboliques;
  - 5) monoxyde de carbone;
  - 6) agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle.

### B. Procédés

- o) les travaux qui les mettent en contact avec les procédés industriels figurant à l'annexe 1 du règlement grand-ducal modifié du 4.11.94 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes.

## ANNEXE II

### B. Femmes enceintes

- a) **Agents physiques**
  - travail dans une atmosphère de surpression élevée, par ex. dans les enceintes sous pression, plongée sous-marine;
- b) **Agents biologiques**
  - toxoplasme;
  - virus de la rubéole; sauf si la preuve existe que la femme enceinte est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.
- c) **Agents chimiques**
  - plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain;
- d) **Conditions de travail**
  - travaux souterrains miniers.

### B. Femmes allaitantes

- a) **Agents chimiques**
  - plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain;
- b) **Conditions de travail**
  - travaux souterrains miniers.“