

# Loi du 16 mars 1971 sur le travail.

(NOTE: Consultation des versions antérieures à partir du 24-01-1985 et mise à jour au 06-06-2014)

(MB, 30-03-1971)

---

## CHAPITRE 1 Champ d'application

### Article 1

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés:

- 1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;
- 2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°;
- 3° à une branche d'activité: les groupes d'employeurs et de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes;
- 4° à une entreprise: les établissements d'employeurs ou de personnes assimilées aux employeurs qui exercent une activité en dehors d'un secteur de l'économie.

### Article 2

<L 1992-08-05/42, Article 6, 008; En vigueur : 01-02-1993>

Pour l'application de la présente loi, on entend par " jeunes travailleurs " : des travailleurs mineurs qui sont âgés de 15 ans ou plus et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

Le Roi peut toutefois, s'il y a lieu dans les conditions qu'Il détermine, rendre les dispositions de la présente loi qui concernent les jeunes travailleurs applicables aux travailleurs dont l'âge est compris entre 18 et 21 ans.

### Article 3

§ 1. Les dispositions du chapitre III, (sections 1 et 2 et 4 à 7), ne sont pas applicables: <L 1998-12-04/31, Article 2, 1°, 019; En vigueur : 27-12-1998>

- 1° aux personnes occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;
- 2° (Abrogé) <L 1996-12-06/30, Article 5, 016; En vigueur : 1997-03-01>;
- 3° aux personnes occupées dans une entreprise familiale ou ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;
- 4° (...) <L 2005-07-20/41, Article 93, 025; En vigueur : 01-10-2005>
- 5° au personnel navigant des entreprises de pêche (...); <L 2006-07-20/39, Article 249, 026; En vigueur : 07-08-2006>
- 6° (...) <L 2002-08-02/45, Article 92, 022 En vigueur : 29-08-2002>

§ 2. Les dispositions du chapitre III, section 1, qui concernent le repos du dimanche, ne sont pas applicables, en outre:

- 1° au personnel navigant occupé à des travaux de transport par eau, à l'exception des travailleurs liés par un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure;
- 2° aux travailleurs occupés dans les établissements d'enseignement.

§ 3. Les dispositions du chapitre III, (section 2 et 4 à 7), ne sont pas applicables, en outre: <L 1998-12-04/31, Article 2, 2°, 019; En vigueur : 27-12-1998>

- 1° aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance;
- 2° aux travailleurs liés par un contrat de travail domestique;
- 3° aux représentants de commerce.

*Article 3bis*

<inséré par L 1996-12-06/30, Article 6, En vigueur : 1997-03-01>

Les dispositions du chapitre III, (sections I et II et IV à VII), ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile. Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, et dans les conditions et modalités qu'Il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile. <L 1998-12-04/31, Article 3, 019; En vigueur : 27-12-1998>

A défaut de la proposition visée à l'alinéa 2 et après avis du Conseil national du Travail, le Roi peut, dans les conditions et modalités qu'Il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile.

*Article 3ter*

<L 2002-08-02/45, Article 93, 022 En vigueur : 29-08-2002>

Les dispositions du chapitre III, sections Ire et II et IV à VII ne sont pas applicables aux médecins, médecins vétérinaires, dentistes, aux médecins spécialistes en formation et aux étudiants stagiaires qui se préparent à l'exercice des professions de médecin, de médecin vétérinaire et de dentiste.

[1 ...]1

(1)<L 2010-12-12/05, Article 12, 031; En vigueur : 01-02-2011>

*Article 3quater*

<Inséré par L 2006-07-20/39, Article 250; En vigueur : 07-08-2006>

Les dispositions du chapitre III, sections 1re et 2 et 4 à 7 ne sont pas applicables au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et dans les conditions et modalités qu'Il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa 1er applicables en tout ou en partie au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air. Le Roi peut également introduire des dispositions spécifiques pour cette catégorie de travailleurs.

*Article 4*

Le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail, rendre les dispositions visées à l'article 3 applicables en tout ou en partie, s'il y a lieu, dans les conditions qu'Il détermine aux travailleurs mentionnés dans cet article ou soustraire à leur application les travailleurs auxquels elles s'appliquent.

Lorsque le Conseil national du Travail s'acquitte de la mission impartie aux commissions paritaires par l'alinéa 1er, il ne délibère valablement que si la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs sont présents. Seuls les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ont voix délibérative. De plus, la proposition doit être adoptée à l'unanimité des voix.

*Article 5*

La nullité de l'engagement ne peut être opposée:

- 1° aux jeunes travailleurs;
- 2° aux travailleurs autres que les jeunes travailleurs, lorsque le travail est effectué:
  - a) en vertu d'un engagement frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail;
  - b) dans les salles de jeu.

## CHAPITRE II Interdiction de travailler

### Section 2 Interdiction d'effectuer un travail déterminé

#### *Article 8*

Les jeunes travailleurs ne peuvent effectuer des travaux souterrains dans les mines, minières et carrières.][1

Le Roi peut interdire aux jeunes travailleurs l'exécution de travaux souterrains autres que ceux qui sont exécutés dans les mines, minières et carrières ou la subordonner à l'observation de certaines mesures de protection. (1)<L 2010-04-28/01, art. 115, 029; En vigueur : 20-05-2010>

#### *Article 10*

Le Roi peut interdire aux jeunes travailleurs l'exécution de travaux dangereux ou insalubres ou la subordonner à l'observation de certaines mesures de protection.

<L 2010-04-28/01, art. 116, 029; En vigueur : 20-05-2010>

#### *Article 10bis.*

<L 24-02-1978, art. 12>

Les personnes n'ayant pas atteint la limite d'âge fixée par ou en exécution de l'article 6 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, ne peuvent être occupées en vertu d'un contrat de travail du sportif rémunéré.

## CHAPITRE 4 Protection de la maternité

#### *Article 39*

*L 2004-07-09/30, Article 289, 023; En vigueur: 01-07-2004; voir aussi L 2004-07-09/30, Article 290*

A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

[<sup>1</sup> La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement.]<sup>1</sup>

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. [<sup>4</sup> Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées à des périodes de travail pour la prolongation de l'interruption de travail.]<sup>4</sup> (Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal. Le Roi peut déterminer les modalités selon lesquelles la travailleuse avertit l'employeur de la conversion et de ce planning et peut élaborer d'autres modalités de conversion.) L 2008-12-22/32, Article 129, 027; En vigueur: 01-04-2009; voir également l'Article 132.

(A la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine est prolongée d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédent la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement.) L 2006-07-20/39, Article 271, 1°, 026; En vigueur: 01-09-2006.

En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions (dans les alinéas 3 et 4), est prolongée d'une période (maximale) de deux semaines. L 2006-07-20/39, Article 271, 2°, 026; En vigueur: 01-09-2006.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur:

1. à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;
2. le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

[<sup>2</sup> [<sup>4</sup> Le Roi détermine la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé pour le travailleur qui est le père ou qui satisfait aux conditions prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1 à 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le Roi peut assimiler au travailleur qui est le père, un autre travailleur en cas de conversion du congé de maternité.]<sup>4</sup> ]<sup>2</sup>

[<sup>3</sup> [<sup>4</sup> A partir du moment où le travailleur informe son employeur de la conversion du congé de maternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé, sauf pour des motifs étrangers à ce congé.]<sup>4</sup>

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 8, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Le Roi détermine les cas dans lesquels l'indemnité visée à l'alinéa précédent n'est pas due.]<sup>3</sup>

-----  
(1) L 2009-05-06/03, Article 53, 028; En vigueur: 01-03-2009

(2) L 2011-04-13/09, Article 4, 032; En vigueur: 20-05-2011

(3) L 2011-06-11/16, Article 2, 033; En vigueur: 30-07-2011

(4) L 2014-04-25/77, Article 12, 036; En vigueur: 16-06-2014

#### *Article 39bis*

*inséré par L 1995-04-03/44, Article 1, 014; En vigueur: 10-05-1995*

La travailleuse enceinte, qui a averti l'employeur de son état de grossesse, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération, la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, la travailleuse produit à ce dernier un certificat médical justifiant son absence.

#### *Article 40*

(Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant

cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.) L 2008-12-22/32, Article 130, 027; En vigueur: 01-04-2009; voir également l'Article 132.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. (A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.) L 1995-04-03/44, Article 2, 014; En vigueur: 10-05-1995.

(Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.) L 1995-04-03/45, Article 1, 013; En vigueur: 20-05-1995.

#### *Article 41*

*L 1995-04-03/44, Article 3, 014; En vigueur: 15-05-1995*

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 le Roi, 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.

Les services auxquels, en application de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, sont confiées des missions en matière de sécurité et sante au travail, sont associés à l'évaluation visée à l'alinéa 1er.

Le Roi fixe les conditions et les modalités selon lesquelles a lieu l'évaluation visée au présent article.

#### *Article 41bis*

*inséré par L 1995-04-03/44, Article 4, 014; En vigueur: 15-05-1995*

Les dispositions des articles 42, 43 et 44 s'appliquent aux travailleuses enceintes, dès qu'elles ont informé leur employeur de leur état.

Les dispositions des articles 42, 43, 43bis et 44 s'appliquent aux travailleuses allaitantes, dès qu'elles ont informé leur employeur de leur état.

#### *Article 42*

*L 1995-04-03/44, Article 5, 014; En vigueur: 15-05-1995*

§ 1er. Lorsqu'un risque a été constaté en application de l'article 41, l'employeur prend une des mesures suivantes compte tenu du résultat de l'évaluation et adaptée au cas de la travailleuse concernée afin que l'exposition de la travailleuse à ce risque soit évitée:

1. un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée ;
2. 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, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état ;
3. 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, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Pour les risques auxquels toute exposition doit être interdite et dont la liste est fixée par le Roi, l'employeur doit appliquer immédiatement une des mesures visées à l'alinéa 1er.

Une des mesures visées à l'alinéa 1er est également appliquée lorsque la travailleuse invoque une maladie ou un danger en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail, si le médecin du travail à qui elle s'adresse constate un risque visé par le présent article.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures prévues à l'alinéa 1er prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43bis.

§ 2. Les mesures visées au § 1er sont proposées par le médecin du travail ou par un autre médecin pour les entreprises qui ne doivent pas faire appel à un médecin du travail. Les frais sont à charge de l'employeur.

§ 3. Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à l'application des mesures visées par le présent article.

Il détermine également les conditions et les modalités selon lesquelles la travailleuse peut contester la déclaration d'inaptitude du médecin.

*Article 43*

*L 1995-04-03/44, Article 6, 014; En vigueur: 15-05-1995*

§ 1er. Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit:

1. pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
2. sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant:
  - a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse ;
  - b) pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé visé à l'article 39, alinéa 2.

Dans les cas visés à l'alinéa 1er, l'employeur prend une des mesures suivantes:

1. un transfert à un travail de jour ;
2. lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2, 2<sup>o</sup>, le congé visé à l'article 39, alinéa 1er, est néanmoins octroyé à la travailleuse à partir de la septième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures visées par le présent paragraphe prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43bis.

Pour l'application du présent paragraphe on entend par travail de nuit, le travail qui est principalement effectué entre 20 et 6 heures.

Le Roi détermine les conditions et modalités concernant l'application du présent paragraphe.

§ 2. Les dispositions du § 1er ne portent pas préjudice à l'application de garanties équivalentes ou plus sévères, prévues par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

*Article 43bis*

*insère par L 1995-04-03/44, Article 7, 014; En vigueur: 15-05-1995*

Les travailleuses accouchées qui ont fait l'objet d'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 doivent aussitôt que possible et au plus tard dans les huit jours de la reprise du travail, être soumises à un examen médical.

A l'occasion de cet examen médical, le médecin peut proposer qu'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 soit appliquée, lorsqu'il constate qu'il existe toujours un risque pour la sécurité ou la santé de la travailleuse concernée.

Le Roi fixe les conditions et les modalités concernant l'application du présent article.

*Article 44*

Les femmes enceintes ne peuvent effectuer du travail supplémentaire au sens de l'article 29, § 2.

Le Roi peut rendre les dispositions du chapitre III, section 2, qui concernent la durée du travail, applicables aux travailleuses enceintes ne tombant pas sous l'application de ces dispositions.

*Article 45*

*(abrogé) L 1995-04-03/44, Article 8, 014; En vigueur: 15-05-1995*