

# La protection de la maternité s'applique-t-elle dans le secteur du nettoyage ?

## Réponse courte

Oui, l'article 16 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 confirme que la protection de la maternité est intégralement régie par le **Code du travail**. La CCT ne prévoit aucune dérogation aux dispositions légales. La salariée enceinte bénéficie de la protection liée à la grossesse et à la maternité, incluant la protection contre le licenciement, le congé de maternité prénatal et postnatal, la dispense de travail de nuit et l'adaptation de son poste de travail.

Dans le secteur du nettoyage, la question de l'adaptation des tâches est particulièrement sensible en raison de la nature physique du travail : port de charges, utilisation de produits chimiques, travail en station debout prolongée et exposition à des substances potentiellement nocives. L'employeur doit procéder à une évaluation des risques et proposer un reclassement temporaire ou une dispense de travail si le poste présente un danger pour la grossesse.

## Définition

La **protection de la maternité** recouvre l'ensemble des dispositions légales garantissant la sécurité, la santé et l'emploi de la salariée enceinte ou allaitante. Elle comprend la protection contre le licenciement, le droit au congé de maternité, l'adaptation ou le changement de poste et la dispense de certains travaux dangereux ou pénibles.

## Questions fréquentes

### L'employeur du nettoyage doit-il adapter le poste d'une salariée enceinte ?

Oui, l'employeur doit évaluer les risques et proposer un reclassement temporaire si le poste présente un danger pour la grossesse. Cette obligation découle de l'article 16 de la CCT Nettoyage 2025-2028 renvoyant aux articles L.333-1 et suivants du Code du travail.

### La protection de la maternité s'applique-t-elle dans le nettoyage au Luxembourg ?

Oui, l'article 16 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 confirme que la protection de la maternité est intégralement régie par le Code du travail (articles L.331-1 et suivants). La CCT ne prévoit aucune dérogation.

### Que faire si aucun reclassement n'est possible pour une salariée enceinte du nettoyage ?

Si aucun reclassement n'est possible, la salariée bénéficie d'une dispense de travail avec maintien de rémunération. Cette mesure découle des articles L.333-1 et suivants du Code du travail, applicables via l'article 16 de la CCT Nettoyage 2025-2028.

### Quelle est la durée du congé de maternité dans le nettoyage ?

Le congé légal est de 20 semaines : 8 semaines de congé prénatal avant la date présumée d'accouchement et 12 semaines de congé postnatal. Ces durées découlent des articles L.332-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

### Quels sont les risques principaux pour une salariée enceinte dans le nettoyage ?

Les risques principaux sont l'exposition aux produits chimiques, le port de charges, la station debout prolongée et l'exposition à des substances potentiellement nocives. L'article 16 de la CCT Nettoyage 2025-2028 impose une évaluation et une adaptation du poste.

## Une salariée enceinte du nettoyage peut-elle être dispensée du travail de nuit ?

Oui, la salariée enceinte peut demander une dispense de travail de nuit. Cette protection résulte des articles L.331-1 et suivants du Code du travail, intégralement applicables au nettoyage selon l'article 16 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028.

## Conditions d'exercice

L'article 16 de la CCT renvoie au Code du travail sans dérogation.

Critère	Application
Base juridique	Code du travail (art. <a href="#">L.331-1</a> et suivants)
CCT	Art. 16 — renvoi intégral au Code du travail
Protection licenciement	Dès la déclaration de grossesse jusqu'à 12 semaines après l'accouchement
Congé prénatal	8 semaines avant la date présumée d'accouchement
Congé postnatal	12 semaines après l'accouchement
Travail de nuit	Dispense sur demande de la salariée

## Modalités pratiques

L'employeur doit adapter les conditions de travail de la salariée enceinte dans le nettoyage.

Aspect	Détail
Déclaration	Certificat médical attestant la grossesse
Évaluation des risques	Obligatoire pour les postes impliquant des produits chimiques
Adaptation du poste	Suppression du port de charges lourdes, des produits toxiques
Reclassement	Affectation temporaire à un poste compatible
Dispense de travail	Si aucun reclassement possible, dispense avec maintien de rémunération
Visite médicale	Par le médecin du travail pour évaluer l'aptitude

## Pratiques et recommandations

**Évaluer** systématiquement les risques liés au poste de nettoyage dès réception du certificat de grossesse, en identifiant l'exposition aux produits chimiques, le port de charges et les postures contraignantes, constitue la première obligation de l'employeur.

**Reclasser** temporairement la salariée vers des tâches administratives ou de nettoyage léger sans exposition à des substances nocives permet de concilier la continuité de l'emploi et la protection de la santé.

**Former** les responsables de site à la gestion de la maternité dans le nettoyage, notamment sur l'interdiction de certains produits et l'adaptation des horaires, renforce la conformité au quotidien et s'articule avec l'accès à la formation au retour de congé maternité.

**Documenter** chaque mesure prise, de l'évaluation des risques au reclassement effectif, protège l'employeur en cas de litige et démontre sa diligence.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 16 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028</b>	Protection de la maternité — renvoi au Code du travail
<b>Art. <u>L.331-1</u> et s. Code du travail</b>	Protection de la maternité
<b>Art. <u>L.332-1</u> et s. Code du travail</b>	Congé de maternité
<b>Art. <u>L.333-1</u> et s. Code du travail</b>	Travaux interdits aux femmes enceintes

La CCT Nettoyage n'ajoute aucune disposition complémentaire à la protection légale de la maternité. Cependant, la nature physique et chimique des tâches de nettoyage rend l'évaluation des risques et l'adaptation du poste particulièrement importantes dans ce secteur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.