

**BELGISCHE SENAAAT**

---

**ZITTING 1994-1995**

---

---

**7 MAART 1995**

---

**Ontwerp van wet tot aanpassing van een aantal bepalingen betreffende de moederschapsbescherming**

---

**VERSLAG**

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN  
UITGEBRACHT  
DOOR MEVR. DELCOURT-PÊTRE**

---

De Commissie voor de Sociale Aangelegenheden heeft aan dit ontwerp een bespreking gewijd tijdens haar vergadering van 7 maart 1995.

\*  
\* \*

**I. INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID**

Het voorliggende wetsontwerp dat reeds goedgekeurd werd door de Kamer heeft als voornaamste

---

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen:

1. Vaste leden: de dames Maximus, voorzitter, Buyle, de heren De Backer, Debrus, Dighneef, Gevenois, mevrouw Herzet, de heren Lenssens, L. Martens, Snappe, mevrouw Swinnen, de heer Truyen, de dames Van Cleuvenbergen en Delcourt-Pêtre, rapporteur.
2. Plaatsvervangers: de heren Leroy, Pataer en Vancrombruggen.

**R. A 16823***Zie:***Gedr. St. van de Senaat:**

**1331-1** (1994-1995): Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.

**SÉNAT DE BELGIQUE**

---

**SESSION DE 1994-1995**

---

---

**7 MARS 1995**

---

**Projet de loi adaptant certaines dispositions concernant la protection de la maternité**

---

**RAPPORT**

**FAIT AU NOM  
DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR MME DELCOURT-PÊTRE**

---

La Commission des Affaires sociales a consacré une discussion au présent projet de loi lors de sa réunion du 7 mars 1995.

\*  
\* \*

**I. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL**

Le présent projet de loi, qui a déjà été adopté par la Chambre, a pour but principal la transposition de la

---

Ont participé aux travaux de la commission:

1. Membres effectifs: Mmes Maximus, présidente; Buyle, MM. De Backer, Debrus, Dighneef, Gevenois, Mme Herzet, MM. Lenssens, L. Martens, Snappe, Mme Swinnen, M. Truyen, Mmes Van Cleuvenbergen et Delcourt-Pêtre, rapporteuse.
2. Membres suppléants: MM. Leroy, Pataer et Vancrombruggen.

**R. A 16823***Voir:***Document du Sénat:**

**1331-1** (1994-1995): Projet transmis par la Chambre des représentants.

doel de omzetting van de Europese richtlijn 92/85 van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en de lactatie.

De gelegenheid wordt aangegrepen om de elementen met betrekking tot de zwangerschapsbescherming van de conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie nr. 171 van 26 juni 1990 betreffende de nachtarbeid in te voeren in het Belgisch recht.

Daartoe wordt voorgesteld drie wetten te wijzigen:

- 1° de arbeidswet van 16 maart 1971;
- 2° de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 3° de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

### Inhoud

#### *Nieuwe elementen*

Aan de werkneemster wordt het recht toegekend om van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, wanneer die niet plaats kunnen vinden buiten de arbeidsuren (nieuw art. 39bis van de Arbeidswet, *cf.* art. 9 van de richtlijn).

De werkneemster die ontslagen is kan aan de werkgever vragen dat hij de redenen voor het ontslag schriftelijk zou meedelen (aanvulling van art. 40 van de Arbeidswet, *cf.* art. 10 van de richtlijn).

Zwangere werkneemsters mogen voortaan ook niet meer verplicht worden nachtarbeid te verrichten. Dit betekent dat de werkgever hun werk overdag moet bezorgen of vrijstelling van arbeid moet verstrekken wanneer zij hierom verzoeken. In een periode van acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling kan dit onmiddellijk.

In andere periodes kan dit slechts op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift waaruit de noodzaak voor de gezondheid van de werkneemster of het kind blijkt. Deze maatregel komt tegemoet aan de vereisten van de voormelde I.A.O.-conventie (nieuw art. 43 van de Arbeidswet, *cf.* art. 7 van de richtlijn).

#### *Nieuwe procedure*

De moederschapsbescherming vertrekt voortaan vanuit de evaluatie van de risico's in de onderneming (*cf.* art. 4 van de richtlijn).

Op basis van deze risico-evaluatie moet de werkgever een reeks algemene preventie maatregelen treffen die voor alle werkneemsters gelden, ongeacht het bestaan van een zwangerschap en eventueel een reeks individuele maatregelen die variëren van een aanpas-

directive européenne 92/85 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.

On a saisi l'occasion pour introduire dans le droit belge les éléments relatifs à la protection de la maternité de la convention de l'Organisation internationale du travail n° 171 du 26 juin 1990 concernant le travail de nuit.

À cet effet, il est proposé de modifier trois lois:

- 1° la loi sur le travail du 16 mars 1971;
- 2° la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- 3° la loi du 1<sup>er</sup> avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

### Contenu

#### *Nouveaux éléments*

On accorde à la travailleuse le droit de s'absenter de son travail pendant le temps nécessaire aux visites prénatales, lorsque celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de bureau (nouvel art. 39bis de la loi sur le travail, *cf.* art. 9 de la directive).

La travailleuse qui est licenciée peut demander à l'employeur qu'il lui communique par écrit les raisons de son licenciement (art. 40 complété de la loi sur le travail, *cf.* art. 10 de la directive).

Les travailleuses enceintes ne peuvent plus, dorénavant, être obligées d'effectuer un travail de nuit. Cela signifie que l'employeur doit leur donner du travail de jour ou leur procurer une dispense de travail si elles le demandent. Au cours d'une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, cela peut se faire immédiatement.

Au cours des autres périodes, cela ne peut se faire que sur présentation d'un certificat médical stipulant que c'est nécessaire pour la santé de la mère ou de l'enfant. Cette mesure répond aux exigences de la convention précitée de l'O.I.T. (nouvel art. 43 de la loi sur le travail, *cf.* art. 7 de la directive).

#### *Nouvelle procédure*

La protection de la maternité part dorénavant de l'évaluation des risques dans l'entreprise (*cf.* art. 4 de la directive).

L'employeur doit, sur la base de cette évaluation des risques, prendre une série de mesures de prévention générales s'appliquant à toutes les travailleuses, indépendamment de la présence d'une grossesse, et éventuellement une série de mesures individuelles,

sing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden over een verandering van werkpost tot een vrijstelling van arbeid (*cf.* art. 4 tot 6 van de richtlijn).

De werknemster is op voorhand op de hoogte van de risico's die zich kunnen voordoen en van de maatregelen die eventueel moeten worden genomen bij een zwangerschap. De lijst van de verboden blootstellingen van de richtlijn wordt aangevuld met bepalingen geïnspireerd door het huidige koninklijk besluit van 24 december 1968. Het advies van de Hoge Raad voor Veiligheid en Gezondheid hierover wordt binnenkort verwacht.

Individuele maatregelen worden steeds genomen na tussenkomst van de arbeidsgeneesheer. De procedure vastgesteld in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming met betrekking tot de beslissingen van de arbeidsgeneesheer zal van toepassing zijn (beroepsmogelijkheid, enz...).

## II. BESPREKING

Een commissielid merkt op dat hij in principe akkoord kan gaan met de bepalingen van het ontwerp.

Men mag er van uitgaan dat zij niet alleen zullen leiden tot een betere bescherming van zwangere werknemers. De verplichting die aan de werkgever wordt opgelegd om een evaluatie te maken van mogelijke risico's in de onderneming zal ook de algemene preventie en het bewustzijn terzake ten goede komen.

Bovendien is het de bedoeling de — niet limitatieve — lijst van risico's die gevolgen kunnen hebben voor de zwangere werknemers, uit te breiden.

Het lid wijst echter op het gevaar van de « getrapte » maatregelen in de artikelen 5 en 6. Het is niet denkbeeldig dat de werkgever zal kiezen voor de voor hem financieel meest voordelige oplossing, met name de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid.

Voor de betrokken werknemers heeft deze maatregel een aanzienlijk inkomensverlies tot gevolg. Er mag worden gevreesd dat dit voor een aantal zwangere vrouwen een reden zal zijn om de werkgever zo laat mogelijk over hun toestand in te lichten, met alle mogelijke gevolgen vandien.

Het lid is daarom van oordeel dat deze artikelen dienen te worden geamendeerd, zodat de voorgestelde maatregelen geen invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden en in het bijzonder de bezoldiging van de werknemers.

allant de l'adaptation des conditions de travail ou des temps de travail à risques à une exemption du travail en passant par un changement de poste de travail (*cf.* art. 4 à 6 de la directive).

La travailleuse est tenue à l'avance au courant des risques qui peuvent survenir et des mesures qui doivent éventuellement être prises en cas de grossesse. La liste de la directive comprenant les expositions interdites est complétée par des dispositions qui s'inspirent de l'arrêté royal du 24 décembre 1968. On attend l'avis du Conseil supérieur de sécurité et d'hygiène dans un proche avenir.

Les mesures individuelles sont toujours prises après intervention du médecin du travail. La procédure prévue dans le Règlement général pour la protection du travail concernant les décisions du médecin du travail sera applicable (possibilité de recours, etc.).

## II. DISCUSSION

Un commissaire déclare qu'en principe, il approuve les dispositions du projet.

On peut considérer qu'elles n'auront pas pour seule conséquence d'assurer une meilleure protection des travailleuses enceintes. L'obligation faite à l'employeur d'évaluer les risques que courent dans son entreprise les travailleuses en question favorisera également la prévention générale et la prise de conscience en la matière.

En outre, l'objectif poursuivi est d'élargir la liste non limitative des risques qui, s'ils surviennent, peuvent avoir des conséquences pour les travailleuses enceintes.

L'intervenant attire toutefois l'attention sur les dangers que cachent les mesures inscrites à l'article 5, à prendre en fonction du résultat de l'évaluation des risques, et les mesures inscrites à l'article 6. Il n'est pas imaginaire que l'employeur choisira, sauf exception, la solution la plus intéressante pour lui sur le plan financier, à savoir celle qui consisterait à suspendre l'exécution du contrat de travail de l'intéressée ou à la dispenser du travail.

Pour la travailleuse en question, l'application d'une telle mesure entraînerait une perte sensible de salaire. Il est à craindre que ce risque de perte salariale n'incite une série de femmes à informer le plus tard possible leur employeur de leur état, avec toutes les conséquences que cela risque d'avoir.

L'intervenant estime, dès lors, que ces articles doivent être amendés, de manière que les mesures proposées n'aient aucune influence sur les conditions de travail et, en particulier, sur le salaire des travailleuses.

Een ander commissielid wenst te vernemen hoe groot het inkomensverlies voor de werknemster is wanneer de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst. Voorts stelt zij de vraag of de werkgever de bezoldiging kan verminderen wanneer de zwangere werknemster een andere — minder betaalde — opdracht wordt toegewezen.

Een derde spreekster zegt dat zij het ontwerp ten volle kan steunen.

Zij vraagt echter in welke mate deze bepalingen van toepassing zijn op werkgevers uit de openbare sector. Wanneer bij voorbeeld de uitvoering van de overeenkomst wegens bepaalde risico's wordt geschorst voor werknemers uit private ziekenhuizen, krijgen die automatisch een vergoeding van het Fonds voor beroepsziekten. In openbare ziekenhuizen schijnt dit niet het geval te zijn.

Het lid informeert ook naar de stand van zaken met betrekking tot de nieuwe codex voor het welzijn op het werk, die het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming zal moeten vervangen.

De minister antwoordt dat deze tekst momenteel voor advies bij de Raad van State ligt. Zij hoopt dat een wetsontwerp zal kunnen worden ingediend vóór de ontbinding van de Kamers.

Wat de artikelen 5 en 6 van het ontwerp betreft, verklaart de minister dat het inderdaad misschien mogelijk is dat sommige werknemers de werkgever zo laat mogelijk van hun zwangerschap op de hoogte zullen brengen uit angst voor de financiële gevolgen hiervan.

Dit probleem wordt evenwel niet opgelost door de werkgever te verplichten, tijdens de schorsingsperiode, de volledige wedde te betalen. Het is immers te vrezen dat de werkgevers in dat geval al het mogelijke zullen doen om de betrokken werknemers aan het werk te houden.

De minister wijst er overigens op dat het de bedoeling is, de lijst van risicohoudende agentia, die thans een tiental produkten omvat, uit te breiden tot ongeveer 60 produkten.

Wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst omdat de zwangere werknemster met één van deze produkten in contact komt, ontvangt de betrokkene automatisch een vergoeding van het Fonds voor beroepsziekten die 90 pct. van haar normale bezoldiging bedraagt. Dit zal na de uitbreiding van de lijst voor een aanzienlijk aantal werknemers het geval zijn.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt geschorst wegens een ander risico, betaalt het R.I.Z.I.V. een vergoeding naar rata van 60 pct. van de wedde.

Une autre commissaire demande quelle serait l'importance de la perte de revenus que les travailleuses subiraient en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail. Elle demande, en outre, si l'employeur pourrait réduire le salaire de la travailleuse enceinte au cas où une autre tâche — moins bien rémunérée — lui serait confiée.

Une troisième intervenante déclare qu'elle approuve entièrement le projet.

Elle demande toutefois dans quelle mesure ces dispositions seraient applicables aux travailleurs du secteur public. Lorsque, par exemple, l'exécution du contrat de travail des travailleuses des hôpitaux privés est suspendue en raison de l'existence de certains risques, ces travailleuses reçoivent automatiquement une indemnité du Fonds des maladies professionnelles. Tel ne semble pas être le cas dans les hôpitaux publics.

L'intervenante demande également où en est le nouveau code pour le bien-être au travail qui devra remplacer le règlement général pour la protection du travail.

La ministre répond que ce texte est actuellement soumis pour avis au Conseil d'État. Elle espère qu'un projet de loi pourra être soumis au Parlement avant la dissolution des Chambres.

En ce qui concerne les articles 5 et 6 du projet, la ministre déclare qu'il se pourrait effectivement que certaines travailleuses informent le plus tardivement possible leur employeur de leur grossesse, par crainte des conséquences financières.

L'on ne peut toutefois pas résoudre ce problème en obligeant l'employeur à continuer à verser leur salaire complet pendant la période de suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Il y aurait lieu de craindre en effet que les employeurs, s'ils y étaient obligés, fassent tout pour maintenir les travailleuses en question au travail.

La ministre signale que l'on envisage par ailleurs d'élargir la liste des produits dangereux en ajoutant quelque cinquante produits aux dix qui y figurent déjà.

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue parce que la travailleuse enceinte entre en contact avec l'un de ces produits, elle reçoit automatiquement une indemnité à charge du Fonds des maladies professionnelles, laquelle correspond à 90 p.c. de sa rémunération normale. Une fois que la liste aura été élargie, un plus grand nombre de travailleuses pourront en bénéficier.

Lorsque le contrat de travail est suspendu en raison de l'existence d'un autre risque, l'I.N.A.M.I. verse une indemnité égale à 60 p.c. du salaire.

De minister wijst erop dat, indien de werkgevers zouden worden verplicht tijdens de schorsing de volledige wedde door te betalen, dit een algemene meeruitgave van 2,8 miljard frank zou betekenen.

Indien zij de bedragen zouden moeten bijpassen die niet door het Fonds voor beroepsziekten (10 pct.) of het R.I.Z.I.V. (40 pct.) worden betaald, zou het hier nog gaan om een uitgave van ongeveer 1 miljard frank.

In de huidige omstandigheden is het niet haalbaar dit van de werkgevers te eisen. Overigens hebben ook de vakverenigingen hiervan geen breekpunt gemaakt bij de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad.

Een lid zegt hierop dat hij begrip kan opbrengen voor de redenering van de minister, dat de werkgevers zullen trachten de betrokken vrouwen zo lang mogelijk aan het werk te houden indien zij tijdens de schorsing het volledige loon moeten uitbetalen.

Daar staat echter tegenover dat een beslissing ter zake niet kan worden genomen zonder de tussenkomst van de arbeidsgeneesheer, van wie toch mag worden verwacht dat hij zich onafhankelijk opstelt.

Bovendien moet de meerkost van een volledige bezoldiging tijdens de schorsing worden gerelativeerd. Zoals reeds werd gezegd, zal de huidige tekst de werkgevers ertoe aanzetten de uitvoering van de overeenkomst te schorsen. De betrokken werkneemsters komen dan ten laste van de sociale zekerheid en ook dat geld moet van ergens komen.

De minister repliceert hierop dat de tussenkomst van de arbeidsgeneesheer beperkt is. Hij moet alleen vaststellen of het risico aanwezig is in hoofde van de zwangere werkneemster en beslist dus niet over de maatregelen die worden genomen.

Zij vindt overigens dat men in deze aangelegenheid de realiteit niet uit het oog mag verliezen. Het risico is niet denkbeeldig dat de werkgevers niet langer bereid zijn vrouwelijke werknemers in dienst te nemen, wanneer dit te veel bijkomende verplichtingen met zich brengt. Wat dit betreft, zijn de problemen op het vlak van de nachtarbeid illustratief. Het is noodzakelijk dat ter zake een evenwicht wordt nagestreefd tussen de diverse belangen.

Wat de situatie in de ziekenhuizen betreft, verklaart de minister dat de lijst met agentia identiek is voor de openbare en de privé-sector.

Werkneemsters van lokale openbare diensten en daartoe behoren de meeste openbare ziekenhuizen,

La ministre souligne qu'obliger les employeurs à continuer à verser le salaire complet au cours de la période de suspension reviendrait à leur imposer une dépense supplémentaire générale de 2,8 milliards de francs.

S'ils devaient simplement compenser la différence entre les montants versés par le Fonds des maladies professionnelles (10 p.c.) ou l'I.N.A.M.I. (40 p.c.) et le montant des salaires complets, ils devraient faire face à une dépense supplémentaire de quelque 1 milliard de francs.

Dans les circonstances actuelles, il est impossible d'exiger des employeurs qu'ils paient une telle somme. D'ailleurs, les organisations syndicales n'ont pas non plus fait de cette question une cause de rupture dans le cadre des négociations au sein du Conseil national du travail.

Un membre déclare sur ce point qu'il comprend le raisonnement de la ministre, selon lequel les employeurs tenteraient de maintenir les travailleuses en question le plus longtemps possible au travail s'ils étaient obligés de leur verser la totalité de leur salaire au cours de la période de suspension.

D'un autre côté, il est impossible de prendre une décision en la matière sans l'intervention du médecin du travail, dont on peut normalement attendre une attitude indépendante.

En outre, le coût supplémentaire qu'entraînerait l'obligation de verser la totalité du salaire pendant la période de suspension doit être relativisé. Comme on l'a déjà dit, le texte actuel inciterait les employeurs à suspendre l'exécution du contrat de travail. Les travailleuses enceintes tomberaient, dès lors, à charge de la sécurité sociale, qui doit aussi tirer ses ressources de quelque part.

La ministre réplique que l'intervention du médecin du travail est limitée. Il doit simplement vérifier si la travailleuse enceinte est effectivement soumise au risque en question et il ne lui appartient donc pas de décider des mesures à prendre.

Elle estime, d'ailleurs, que, dans cette matière, on ne peut pas perdre la réalité de vue. Le risque est réel de voir les employeurs ne plus être disposés à engager des femmes si cela devait entraîner trop d'obligations supplémentaires pour eux. À cet égard, les problèmes concernant le travail de nuit ont valeur illustrative. Il convient de veiller en la matière à établir un équilibre entre les divers intérêts en jeu.

En ce qui concerne la situation au sein des hôpitaux, la ministre déclare que la liste des produits dangereux utilisés est la même dans le secteur privé que dans le secteur public.

Les femmes qui travaillent dans les services publics locaux, dont la plupart des hôpitaux publics font

kunnen sinds enkele jaren, onder dezelfde voorwaarden als in de privé-sector, een beroep doen op het Fonds voor beroepsziekten.

Een lid vraagt in dit verband of er een verschil is in de behandeling van contractuele en statutaire personeelsleden. Behouden deze laatste niet hun volledige wedde tijdens de schorsingsperiode?

Hij wenst voorts te vernemen wat het verschil is tussen enerzijds «de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst» en anderzijds «de vrijstelling van arbeid».

De minister antwoordt dat de beide begrippen in feite dezelfde situatie beogen. De «vrijstelling van arbeid» is een notie die in de bepalingen van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming wordt gehanteerd. De «schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst» is de vertaling hiervan in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeidswet en de aanverwante regels.

Zij verklaart voorts dat het voorliggende ontwerp van toepassing is op zowel de contractuele als de statutaire personeelsleden. In uitvoering ervan zullen vanzelfsprekend aparte koninklijke besluiten worden genomen voor elk van de beide groepen, maar de feitelijke toestand zal voor iedereen gelijk zijn.

Een commissielid wenst ten slotte nadere informatie over de draagwijdte van deze bepalingen.

Zijn zij ook van toepassing wanneer in het bedrijf het risico bestaat van besmetting met rodehond?

De minister antwoordt dat die aangelegenheid wordt geregeld in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en derhalve buiten het toepassingsgebied van dit ontwerp valt.

### III. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikelen 1 tot en met 4

Deze artikelen geven geen aanleiding tot bespreking.

Zij worden aangenomen bij eenparigheid van de 16 aanwezige leden.

Artikel 5

De heer Snappe en mevrouw Buyle dienen het volgende amendement in:

«*Het voorgestelde artikel 42 aan te vullen met een § 4 luidende:*

«*§ 4. De in §1 genoemde maatregelen doen geen afbreuk aan de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van de bezoldiging.*»

partie, peuvent faire appel, depuis quelques années, au Fonds des maladies professionnelles, et ce aux mêmes conditions que dans le secteur privé.

Un membre demande à cet égard si les membres du personnel contractuel et les membres du personnel statutaire sont traités différemment. Les membres du personnel statutaire ne continuent-ils pas à recevoir leur salaire complet au cours de la période de suspension?

Il demande, par ailleurs, quelle est la différence entre «une suspension de l'exécution du contrat de travail» et «une dispense du travail».

La ministre répond que ces deux notions visent en fait une même situation. La dispense du travail est une notion que l'on utilise dans le cadre du règlement général pour la protection du travail. La notion de «suspension de l'exécution du contrat de travail» en est la traduction dans la loi sur les contrats de travail, la loi sur le travail et les règles connexes.

Elle ajoute que la loi en projet est applicable tant aux membres du personnel contractuel qu'aux membres du personnel statutaire. Pour ce qui est de sa mise à exécution, il faudra évidemment des arrêtés royaux distincts pour chacun des deux groupes, mais la situation de fait sera identique pour les deux.

Enfin, un commissaire demande des précisions au sujet de la portée de ces dispositions.

Seraient-elles également applicables en cas d'existence, au sein de l'entreprise, d'un risque de contamination par la rubéole?

La ministre répond que cette question est réglée dans le cadre de l'assurance-maladie-invalidité et, dès lors, qu'elle n'entre pas dans le champ d'application de la loi en projet.

### III. DISCUSSION DES ARTICLES

Articles 1<sup>er</sup> à 4

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion.

Ils sont adoptés à l'unanimité des 16 membres présents.

Article 5

M. Snappe et Mme Buyle déposent un amendement rédigé comme suit:

«*Compléter l'article 42 proposé par un §4, libellé comme suit:*

«*§4. Les mesures prévues au §1<sup>er</sup> ne portent pas préjudice aux droits inhérents au contrat de travail, en ce compris le maintien de la rémunération.*»

## Verantwoording

*Dit amendement is in overeenstemming met het advies van de Nationale Arbeidsraad ter zake.*

De minister herinnert aan het standpunt dat zij heeft vertolkt tijdens de algemene bespreking.

Het amendement wordt verworpen met 13 stemmen tegen 2, bij 1 onthouding.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemme, bij 3 onthoudingen.

## Artikel 6

De heer Snappe en mevrouw Buyle dienen het volgende amendement in:

*« Het voorgestelde artikel 43 aan te vullen met een § 3, luidende:*

*« §3. De in §1 genoemde maatregelen doen geen afbreuk aan de rechten van de werkneemster verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van de bezoldiging. »*

## Verantwoording

*Dit amendement is in overeenstemming met het advies van de Nationale Arbeidsraad ter zake.*

Het amendement wordt verworpen met 13 stemmen tegen 2, bij 1 onthouding.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 1 onthouding.

## Artikelen 7 tot en met 14

Deze artikelen vergen geen nadere bespreking en worden aangenomen bij eenparigheid van de 16 aanwezige leden.

Het ontwerp in zijn geheel wordt aangenomen bij eenparigheid van de 16 aanwezige leden.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het uitbrengen van dit verslag.

*De Rapporteur,*  
Andrée DELCOURT-PÊTRE.

*De Voorzitster,*  
Lydia MAXIMUS.

## Justification

*Le présent amendement est conforme à l'avis rendu par le Conseil national du travail.*

La ministre rappelle le point de vue qu'elle a défendu au cours de la discussion générale.

L'amendement est rejeté par 13 voix contre 2 et 1 abstention.

L'article est adopté par 13 voix et 3 abstentions.

## Article 6

M. Snappe et Mme Buyle déposent un amendement rédigé comme suit:

*« Compléter l'article 43 proposé par un §3, libellé comme suit:*

*« §3. Les mesures prévues au §1<sup>er</sup> ne portent pas préjudice aux droits de la travailleuse inhérents au contrat de travail, en ce compris le maintien de la rémunération. »*

## Justification

*Le présent amendement est conforme à l'avis rendu par le Conseil national du travail.*

L'amendement est rejeté par 13 voix contre 2 et 1 abstention.

L'article est adopté par 13 voix et 1 abstention.

## Articles 7 à 14

Ces articles ne requièrent pas d'autre discussion et sont adoptés à l'unanimité des 16 membres présents.

L'ensemble du projet a été adopté à l'unanimité des 16 membres présents.

Confiance a été faite à la rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

*La Rapporteuse,*  
Andrée DELCOURT-PÊTRE

*La Présidente,*  
Lydia MAXIMUS.