

- 1651 / 3 - 94 / 95

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1994-1995 (*)

23 FEBRUARI 1995

WETSONTWERP

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

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE ZAKEN (1)

UITGEBRACHT DOOR MEVR. DE MEYER

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergaderingen van 1 en 15 februari 1995.

(1) Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Nothomb.

A. — Vaste leden :

C.V.P. HH. Ansoms, Goutry, Olivier, Schuermans, Vandendriessche.
P.S. Mevr. Burgeon (C.), HH. Delizée, Perdieu, Poty.
V.L.D. HH. Chevalier, De Groot, Devolder, Van Mechelen.
S.P. Mevr. De Meyer, HH. Peeters (J.), Sleenckx.
P.R.L. HH. Draps, Severin.
P.S.C. HH. Charlier (Ph.), Nothomb.
Agalev/HH. Detienne, Geysels.
Ecolo
Vl. H. Van Hauthem.
Blok

B. — Plaatsvervangers :

HH. Breyne, Demuyt, Mevr. Leysen, HH. Taylor, Vanleenhove, Vanpoucke.
HH. Biefnot, Collart, Mayeur, Minet, Namotte.
H. Daems, Mevr. De Maght-Aelbrecht, Nelis-Van Liedekerke, HH. Platteau, Vergote.
HH. Dielens, Landuyt, Moyaerts, Van der Sande.
HH. de Clippele, Ducarme, Hazette.
Mevr. Corbisier-Hagon, HH. Grimberghs, Hiance.
HH. Dallons, Defeyt, Luyten.
HH. Van den Eynde, Wymeersch.

Zie :

- 1651 - 94 / 95 :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N° 2 : Amendementen.

(*) Vierde zitting van de 48^e zittingsperiode.

- 1651 / 3 - 94 / 95

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1994-1995 (*)

23 FÉVRIER 1995

PROJET DE LOI

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

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION DES
AFFAIRES SOCIALES (1)

PAR MME DE MEYER

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le présent projet de loi au cours de ses réunions des 1^{er} et 15 février 1995.

(1) Composition de la commission :

Président : M. Nothomb.

A. — Titulaires :

C.V.P. MM. Ansoms, Goutry, Olivier, Schuermans, Vandendriessche.
P.S. Mme Burgeon (C.), MM. Delizée, Perdieu, Poty.
V.L.D. MM. Chevalier, De Groot, Devolder, Van Mechelen.
S.P. Mme De Meyer, MM. Peeters (J.), Sleenckx.
P.R.L. MM. Draps, Severin.
P.S.C. MM. Charlier (Ph.), Nothomb.
Agalev/MM. Detienne, Geysels.
Ecolo
Vl. M. Van Hauthem.
Blok

B. — Suppléants :

MM. Breyne, Demuyt, Mme Leysen, MM. Taylor, Vanleenhove, Vanpoucke.
MM. Biefnot, Collart, Mayeur, Minet, Namotte.
M. Daems, Mmes De Maght-Aelbrecht, Nelis-Van Liedekerke, MM. Platteau, Vergote.
MM. Dielens, Landuyt, Moyaerts, Van der Sande.
MM. de Clippele, Ducarme, Hazette.
Mme Corbisier-Hagon, MM. Grimberghs, Hiance.
MM. Dallons, Defeyt, Luyten.
MM. Van den Eynde, Wymeersch.

Voir :

- 1651 - 94 / 95 :

- N° 1 : Projet de loi.
- N° 2 : Amendements.

(*) Quatrième session de la 48^e législature.

I. — INLEIDING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID, BELAST MET HET BELEID VAN GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

Het voorliggende wetsontwerp heeft als voornaamste 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 n° 171 van 26 juni 1990 van de Internationale Arbeidsorganisatie 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.

1. Huidige toestand

De moederschapsbescherming wordt geregeld door de artikelen 39 tot 45 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het koninklijk besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid.

Deze bepalingen zijn van toepassing op de privésector en de overheidssector (behalve artikel 44 dat betrekking heeft op overuren).

In het bijzonder :

- artikel 40 betreft het ontslagverbod;
 - artikel 41 van de wet bepaalt dat bepaalde werken verboden zijn voor zwangere werkneemsters. Dit is een verplichting voor de werkgevers zonder de tussenkomst van de arbeidsgeneesheer. De lijst wordt vastgelegd in het koninklijk besluit;
 - artikel 42 van de wet bepaalt dat de arbeidsgeneesheer de zwangere werkneemster kan verwijderen uit haar werkpost omwille van omstandigheden eigen aan de onderneming en aan de toestand van de werkneemster;
 - artikel 43 bepaalt het recht op andere arbeid in geval van verwijdering en op dezelfde tewerkstelling als voorheen bij het einde van de maatregelen;
 - artikel 39 betreffende het zwangerschapsverlof (cf. artikel 8 van de richtlijn) wordt niet gewijzigd. De richtlijn bevat immers een zogenaamde « *stand-still* » clause (artikel 1 van de richtlijn).
- De invloed van de toepassing van de bepalingen van de arbeidswet met betrekking tot de moederschapsbescherming op de arbeidsovereenkomsten wordt ingeschreven in de wetten van 3 juli 1978 (algemeen) en 1 april 1936 (binnenschepen).

I. — EXPOSE INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL, CHARGÉE DE LA POLITIQUE DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

Le présent projet de loi a pour but principal la transposition de la 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.

L'occasion a été saisie pour introduire en droit belge les éléments, relatifs à la protection de la maternité, de la convention n° 171 du 26 juin 1990 de l'organisation internationale du travail, concernant le travail de nuit.

A 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^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagements pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

1. Situation actuelle

La protection de la maternité est règlementée par les articles 39 à 45 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et l'arrêté royal du 24 décembre 1968 concernant le travail des femmes.

Ces dispositions sont d'application dans le secteur privé et le secteur public (excepté l'article 44 qui a trait aux heures supplémentaires).

Plus précisément :

- l'article 40 concerne l'interdiction de licenciement;
- l'article 41 de la loi précise que certains travaux sont interdits pour les travailleuses enceintes. Il s'agit d'une obligation pour les employeurs sans intervention du médecin du travail. La liste est déterminée dans l'arrêté royal;
- l'article 42 de la loi prévoit que le médecin du travail peut éloigner une travailleuse enceinte de son poste de travail en raison de circonstances propres à l'entreprise et à la situation de la travailleuse;
- l'article 43 fait mention du droit à un autre travail en cas d'éloignement et au même emploi qu'avant la fin de l'application des mesures;
- l'article 39 relatif au congé de maternité (cf. l'article 8 de la directive) n'est pas modifié. La directive comporte en effet une clause de « *stand-still* » (article 1^{er} de la directive).

L'impact de l'application des prescriptions de la loi sur le travail relatives à la protection de la maternité sur les contrats de travail est inscrit dans les lois du 3 juillet 1978 (en général) et du 1^{er} avril 1936 (navigation intérieure).

CAO n° 46 van de Nationale Arbeidsraad bevat een bepaling die betrekking heeft op nachtarbeid voor zwangere werkneemsters. Deze CAO gaat echter minder ver dan de Europese richtlijn en is niet van toepassing op de openbare sector.

2. Toekomstige toestand

2.1. Nieuwe elementen

2.1.1. 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 kunnen plaats vinden buiten de arbeidsuren (nieuw artikel 39bis van de Arbeidswet, cf. artikel 9 van de richtlijn).

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

2.1.3. 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. Tijdens 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 IAO-conventie (nieuw artikel 43 van de Arbeidswet, cf. artikel 7 van de richtlijn).

2.2. Nieuwe procedure

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

2.2.2. Op basis van deze risico-evaluatie moet de werkgever

- een reeks *algemene preventiemaatregelen* treffen die voor alle werkneemsters gelden, ongeacht het bestaan van een zwangerschap en
- eventueel een reeks *individuele maatregelen* die variëren van een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of risicogebonden werktijden over een verandering van werkpost tot een vrijstelling van arbeid (cf. artikelen 4 tot 6 van de richtlijn).

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

La CCT n° 46 du Conseil national du Travail comprend une disposition qui a trait au travail de nuit pour les travailleuses enceintes. Cette CCT va cependant moins loin que la directive européenne et ne s'applique pas au secteur public.

2. Situation future

2.1. Nouveaux éléments

2.1.1. 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 article 39bis de la Loi sur le travail, cf. article 9 de la directive).

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

2.1.3. Les travailleuses enceintes ne peuvent dorénavant plus être obligées d'effectuer du *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 dans l'immédiat. Durant les 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 de l'OIT précitée (nouvel article 43 de la Loi sur le travail, cf. article 7 de la directive).

2.2. Nouvelle procédure

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

2.2.2. 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* 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. articles 4 à 6 de la directive).

2.2.3. La travailleuse est *à l'avance tenue 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. L'avis du Conseil supérieur de Sécurité et d'Hygiène est attendu dans un proche avenir.

Om de bestaande arbeidsverbodsbepalingen te integreren in de filosofie van de richtlijn zal voor de risico's waarvoor alle blootstelling moet worden verboden de werkgever één van de voormelde maatregelen onmiddellijk moeten toepassen.

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

2.3. Adviesprocedure bij de uitvoeringsbesluiten

De uitvoeringsbesluiten bepaald in de artikelen van het wetsontwerp zijn van louter technische aard in verband met de veiligheid en de gezondheid van de zwangere werkneemsters.

De fundamentele principes zijn opgenomen in de wet.

Daarom wordt voorgesteld dat die uitvoeringsbesluiten ter advies zouden voorgelegd worden aan de Hoge Raad VGV.

3. Advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR)

De NAR heeft op 29 maart 1994 advies n° 1092 uitgebracht over dit voorontwerp.

De NAR heeft de wet samen met het uitvoeringskoninklijk besluit behandeld.

Het advies van de NAR is unaniem. Het werd grotendeels opgevolgd :

- verschillende punten van het koninklijk besluit zijn overgebracht naar de wet zodat het enkel louter technische bepalingen zal bevatten;
- het verplicht beroep op de preventiediensten (arbeidsgeneeskundige diensten en diensten voor Veiligheid en Gezondheid) wordt in de wet ingeschreven;
- de mogelijkheid van spontaan beroep op de arbeidsgeneesheer wordt in de wet ingeschreven.

4. Advies van de Hoge Raad voor VGV in verband met het uitvoeringsbesluit

De besprekingen in de Hoge Raad voor Veiligheid en Gezondheid over het uitvoeringsbesluit zijn afgerond. De bepalingen met betrekking tot de arbeidsverboden die op dit ogenblik in het koninklijk besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid zijn ingeschreven worden aangevuld met en aangepast aan de filosofie van de Europese richtlijn.

5. Advies van de Raad van State

Het advies werd zoveel mogelijk gevolgd. Daar waar het naar de geest of niet nageleefd werd, is de motivatie in de memorie van toelichting opgenomen.

Afin d'intégrer les dispositions existantes visant l'interdiction de travail dans la philosophie de la directive, l'employeur devra appliquer immédiatement l'une des mesures précitées pour les risques pour lesquels toute exposition est interdite.

2.2.4. 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 d'application (possibilité de recours, ...).

2.3. Procédure consultative pour les arrêtés d'exécution

Les arrêtés d'exécution prévus dans les articles du projet de loi sont de nature purement technique quant à la sécurité et l'hygiène des travailleuses enceintes.

Les principes fondamentaux sont repris dans la loi.

C'est pourquoi il est proposé que ces arrêtés d'exécution soient soumis à l'avis du Conseil supérieur de Sécurité et d'Hygiène.

3. Avis du Conseil National du Travail (CNT)

Le CNT a émis le 29 mars 1994 l'avis n° 1092 concernant cet avant-projet.

Le CNT a examiné la loi et l'arrêté d'exécution en commun.

L'avis du CNT est unanime. Il a été en grande partie suivi :

- différents points de l'arrêté royal sont transposés dans la loi de sorte que cet arrêté ne comporte que des dispositions purement techniques;
- l'appel obligatoire aux services de prévention (services de médecine du travail et services de Sécurité et d'Hygiène) est inséré dans la loi;
- la possibilité de faire spontanément appel au médecin du travail est insérée dans la loi.

4. Avis du Conseil supérieur SHE concernant l'arrêté d'exécution

Les discussions au sein du Conseil supérieur de Sécurité et d'Hygiène concernant l'arrêté d'exécution sont closes. Les dispositions relatives aux interdictions de travail qui sont actuellement inscrites dans l'arrêté royal du 24 décembre 1968 relatif au travail des femmes sont complétées par et adaptées à la philosophie de la directive européenne.

5. Avis du Conseil d'Etat

L'avis a été suivi le plus possible. L'exposé des motifs reprend la motivation des points pour lesquels l'esprit en est respecté et ceux qui n'ont pas été suivis.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen van de leden

De heer Geysels betuigt zijn instemming met de voorgestelde tekst die via de omzetting van een desbetreffende Europese richtlijn een belangrijke stap is inzake de bescherming van de zwangere werkneemsters.

Het lid plaatst vervolgens vraagtekens bij de gevolgen van de trapsgewijze maatregelen die de werkgever luidens de artikelen 5 en 6 mag nemen wanneer een specifieke blootstelling aan een risico werd vastgesteld. Zo constateert hij dat wanneer een verwijdering uit de werkpost (het in artikel 5 bedoelde geval) of wanneer een overplaatsing naar werk overdag (het in artikel 6 bedoelde geval) technisch en objectief niet mogelijk zijn dan wel om gegronde redenen redelijkerwijze niet kunnen worden verlangd, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster wordt geschorst.

Welnu, zoals de Nationale Arbeidsraad er in zijn advies n° 1092 van 10 maart 1994 op gewezen heeft, ontvangt de werkneemster die uit haar werkpost verwijderd werd, in de huidige stand van zaken een vergoeding voor arbeidsongeschiktheid die haar door de ziekteverzekering wordt uitbetaald. Een en ander betekent voor de betrokkene inkomstenderving.

De NAR heeft bovendien voorgesteld dat de betalingen in verband met de ziekteverzekering in overeenstemming zouden worden gebracht met de jongste bepalingen van de arbeidswet zodat de betrokken werkneemsters gegarandeerd toegang behouden tot de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid.

Waarom werd dat advies van de NAR niet opgevolgd? Is de interpretatie van die Raad overigens wel correct? Zo ja, zal de werkgever niet geneigd zijn de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen in plaats van de arbeidsomstandigheden te wijzigen of de werkpost te veranderen?

De heer J. Peeters brengt op zijn beurt onder de aandacht dat de voorgestelde tekst de toestand van de zwangere werkneemsters verbetert. Hij is het bovendien eens met de opmerkingen van de heer Geysels. Er bestaat immers nog onzekerheid in verband met het behoud van de normale bezoldiging voor zwangere werkneemsters. Blijft die bezoldiging dezelfde wanneer in de gevallen bedoeld in de artikelen 42, 3° (*nieuw*) en 43, 2° (*nieuw*) van de arbeidswet van 16 maart 1971 de arbeidsovereenkomst geschorst wordt?

Het lid vreest overigens dat de betrokken werkneemster maandenlang uit die onderneming geweerd zal worden, wat voor haar een soms aanzienlijke inkomstenderving betekent, zulks vanaf het ogenblik waarop het risico door de arbeidsgeneesheer vastgesteld wordt tot het begin van het bij artikel 39 van de wet van 16 maart 1971 bedoelde moederschapverlof.

Ware het niet beter geweest in de voorgestelde tekst te bepalen dat in de hierboven bedoelde geval-

II. — DISCUSSION GENERALE

A. Questions des membres

M. Geysels souscrit au texte proposé, lequel, transposant une directive européenne en la matière, représente un pas important en ce qui concerne la protection des travailleuses enceintes.

L'intervenant s'interroge ensuite sur les incidences des mesures « en cascade » qui, aux termes des articles 5 et 6, peuvent être prises par l'employeur lorsqu'un risque spécifique d'exposition a été constaté. Il constate ainsi que lorsqu'un changement de poste de travail (hypothèse visée à l'article 5) ou lorsqu'un transfert à un travail de jour (hypothèse visée à l'article 6) ne sont pas techniquement et/ou objectivement possibles ou qu'ils ne peuvent être raisonnablement exigés pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue.

Or, comme le relève le CNT dans son avis n° 1092 du 10 mars 1994, dans l'état actuel des choses, la travailleuse écartée du travail perçoit une indemnité d'incapacité de travail qui lui est versée par l'assurance-maladie. Ceci implique une perte de revenus pour l'intéressée.

Le CNT a en outre proposé que les dispositions relatives à l'assurance-maladie soient mises en concordance avec les nouvelles dispositions de la loi sur le travail afin que l'accès aux indemnités d'incapacité reste garanti aux travailleuses concernées.

Pourquoi ne pas avoir suivi le CNT sur ce point? Par ailleurs, l'interprétation du CNT est-elle correcte? Dans l'affirmative, l'employeur se sera-t-il pas tenté de suspendre l'exécution du contrat de travail au lieu de modifier les conditions ou le poste de travail?

M. J. Peeters relève à son tour que le texte proposé améliore la situation des travailleuses enceintes. Il se rallie également aux observations de M. Geysels. Des incertitudes subsistent en effet quant au maintien de la rémunération normale pour les travailleuses enceintes. Celle-ci est-elle maintenue lorsque, dans les hypothèses visées à l'article 42, 3° (*nouveau*) et à l'article 43, 2° (*nouveau*) de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'exécution du contrat de travail est suspendue?

Le membre craint par ailleurs que la travailleuse concernée soit écartée durant de nombreux mois de l'entreprise considérée — avec les pertes parfois considérables de revenus que cela implique — et ce, à partir de la constatation du risque par le médecin du travail jusqu'au début du congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971.

N'aurait-il pas été plus indiqué de prévoir dans le texte proposé le maintien de la rémunération norma-

len waarin de arbeidsovereenkomst geschorst wordt, de normale bezoldiging gehandhaafd blijft ?

Als dat niet het geval is, dan zullen de werkgevers geneigd zijn een beroep te doen op de ziekteverzekeringsregeling in plaats van voor de zwangere werkneemster naar geschikt werk uit te kijken.

Wat gebeurt er ten andere met de aanvankelijke bezoldiging van de betrokken werkneemster ingeval zij een ander werk krijgt, dat met haar toestand verenigbaar is (het in artikel 42, 2° (*nieuw*) van de wet van 16 maart 1971 bedoelde geval), maar waarvoor lagere lonen worden uitbetaald ? Het is immers best mogelijk dat die overplaatsing in sommige gevallen maanden kan duren.

Spreekster verwijst vervolgens naar een door hem ingediend wetsvoorstel tot uitbreiding van het zwangerschapsverlof tot zestien weken (Stuk Kamer n° 294/1-1991/92).

Hij vraagt zich af of de minister ertegen gekant is dat de voorgestelde tekst ook zou voorzien in de toekenning van een vaderschapsverlof, dat eventueel in mindering zou worden gebracht van een verlengd moederschapsverlof.

Hij vraagt in dat verband nog of de minister geen bezwaren heeft om ook de bepalingen van het wetsvoorstel tot instelling van een opvangverlof in geval van adoptie of pleegvoogdij van mevrouw Corbisier-Hagon en de heer Beaufays (Stuk Kamer n° 257/1-91/92) in de voorgestelde tekst op te nemen.

De heer Draps merkt op dat krachtens het voorgestelde artikel 6 de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster wordt geschorst wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of redelijkerwijs niet kan worden verlangd.

Wat zijn de gevolgen van die schorsing ?

Heeft de werkneemster recht op haar gewone loon of ontvangt ze een vervangingsinkomen ?

Ten slotte stelt spreker vast dat artikel 8 de opheffing meebrengt van artikel 45 van de wet van 16 maart 1971, krachtens hetwelk de bescherming die zwangere werkneemsters genieten ook geldt voor de werkneemsters die hun kind zogen. Welke bepaling in dit voorstel herstelt deze bescherming ?

Uw rapporteur, mevrouw De Meyer, verheugt zich over de voorgestelde tekst. Het is inderdaad aangewezen dat de zwangere werkneemster en haar ongeboren kind in de mate van het mogelijke optimaal worden beschermd.

Toch moet men aandacht hebben voor de financiële gevolgen voor de betrokken werkneemster.

Die gevolgen mogen geen beperking vormen voor de vrije keuze met betrekking tot de kinderwens van de werkneemster (en van haar partner).

Spreekster sluit zich dan ook aan bij de opmerkingen van de vorige sprekers over de mogelijke verwijdering van de zwangere werkneemster uit haar oorspronkelijke werkpost.

Ze stelt zich ook vragen bij de sancties tegen de werkgever die de werkneemster heeft ontslagen omdat deze zwanger is.

le dans les hypothèses précitées de suspension du contrat ?

Dans la négative, les employeurs seront tentés de faire appel au régime de l'assurance-maladie plutôt que de trouver un travail approprié pour la travailleuse enceinte.

Par ailleurs, qu'advient-il de la rémunération initiale de la travailleuse considérée dans le cas où celle-ci est affectée à un autre travail compatible avec son état (hypothèse visée à l'article 42, 2° (*nouveau*) de la loi du 16 mars 1971) mais qui par hypothèse, est régi par des barèmes inférieurs ? Cette affectation peut en effet, dans certains cas, durer de nombreux mois.

L'orateur fait ensuite référence à une proposition de loi dont il est l'auteur (Doc. Chambre n° 294/1-1991/92), portant le congé de maternité à seize semaines.

Il se demande si la ministre est opposée à ce que l'on prévienne également dans le texte proposé, l'octroi d'un congé de paternité, qui pourrait éventuellement être déduit d'une période prolongée de congé de maternité.

Dans le même ordre d'idées, la ministre n'a-t-elle pas d'objection à ce que l'on incorpore également dans le texte proposé les dispositions de la proposition de loi de Mme Corbisier-Hagon et M. Beaufays (Doc. Chambre n° 257/1-91/92) créant un congé d'accueil en cas d'adoption ou de tutelle officieuse ?

M. Draps relève qu'aux termes de l'article 6 proposé, lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse considérée est suspendue.

Quels sont les effets de cette suspension ?

La travailleuse a-t-elle droit à sa rémunération normale ou perçoit-elle un revenu de remplacement ?

L'orateur constate enfin que l'article 8 abroge l'article 45 de la loi du 16 mars 1971, disposition qui étendait la protection dont bénéficient les travailleuses enceintes aux travailleuses allaitantes. Quelle disposition proposée reprend-elle cette protection ?

Votre rapporteuse, Mme De Meyer, se réjouit du texte proposé. Il est en effet indiqué que la travailleuse enceinte et son enfant à naître soient protégés, dans la mesure du possible, de manière optimale.

Il convient toutefois d'être attentif aux implications financières pour la travailleuse concernée.

Elles ne peuvent entraver le libre choix de celle-ci (et de son partenaire) en matière d'enfants.

L'intervenante se rallie dès lors aux observations des membres précédents relatives à l'hypothèse de l'éloignement de la travailleuse enceinte de son poste de travail initial.

Elle s'interroge ensuite sur les sanctions applicables à l'employeur qui a licencié la travailleuse en raison de son état de grossesse.

Worden die sancties daadwerkelijk toegepast ?

Voorts constateert spreekster dat in de memorie van toelichting te lezen staat dat « (...) *de werkneemster het recht heeft te vragen geen nachtarbeid te verrichten. (...) Dit recht bestaat op vrij absolute wijze gedurende een periode van acht weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling* ». (Stuk n° 1651/1, blz 6).

Spreekster is verwonderd over de formulering « op vrij absolute wijze ». Een logische invulling van de principes impliceert immers dat een recht absoluut of relatief is.

Spreekster heeft ook vragen bij de inschatting van de risico's. In kleine ondernemingen, waar noch een bedrijfsgeneeskundige dienst, noch een comité voor veiligheid en hygiëne bestaat, moet de werkgever die risico's inschatten. Hoe kan men garanderen dat die inschatting volgens de regels verloopt ?

Wat zijn de sancties wanneer dat niet gebeurt ?

Mevrouw Corbisier-Hagon informeert naar de stand van zaken van de hervorming van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen.

Zij stipt voorts aan dat de ondernemingen krachtens de voorgestelde tekst bepaalde verplichtingen moeten nakomen inzake de evaluatie en de analyse van de risico's. Die taak wordt meestal uitgevoerd door de arbeidsgeneesheren, hoewel hun opdracht ter zake niet erg duidelijk omschreven lijkt te zijn.

De heer Van Mechelen is tevreden met de omzetting van de Europese richtlijn die met de voorgestelde tekst een feit wordt.

Hij constateert vervolgens dat de Raad van State heeft opgemerkt dat het aangewezen leek in het ontwerp aan de zwangere werkneemster de verplichting op te leggen haar werkgever in kennis te stellen van haar zwangerschap, aangezien ook voor de werkgever bepaalde verplichtingen gelden die in geval van niet-naleving aanleiding kunnen geven tot strafrechtelijke sanctionering (zie Stuk n° 1651/1, blz. 15).

De definitieve tekst is in die zin aangepast, maar bepaalt niet hoe de kennisgeving van de zwangerschap moet gebeuren.

B. Antwoorden van de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het beleid van gelijke kansen tussen mannen en vrouwen

1. Financiële gevolgen van een verwijdering uit de werkpost of een verandering van werkpost

De werkneemster kan met toepassing van de huidige wetgeving en met toepassing van de nieuwe bepaling uit haar werkpost verwijderd worden of ander werk moeten verrichten, waarvoor zij een loon ontvangt dat lager is dan datgene wat zij normaal

Ces sanctions sont-elles effectivement appliquées ?

L'intervenante constate ensuite qu'aux termes de l'exposé des motifs, « *la travailleuse a le droit de demander de ne pas effectuer un travail de nuit. Ce droit existe d'une façon assez absolue pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement* ». (Doc. n° 1651/1, p. 6).

Elle s'étonne de l'expression « assez absolue ». En effet, dans la logique des principes, un droit est soit absolu, soit relatif.

Enfin, l'intervenante s'interroge sur l'évaluation des risques. Dans les petites entreprises, où il n'existe ni de service médical d'entreprise, ni de comité de sécurité et d'hygiène, c'est à l'employeur qu'incombe cette évaluation.

Comment s'assurer de l'effectivité de cette évaluation et quelles sont les sanctions prévues ?

Mme Corbisier-Hagon s'interroge sur l'état d'avancement de la réforme du Règlement général pour la protection du travail (RGPT) et de la loi du 10 juin 1952 relative à la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.

Elle relève par ailleurs que les entreprises doivent, aux termes du texte proposé, honorer certaines obligations en matière d'évaluation et d'analyse des risques. Ce travail est la plupart du temps effectué par les médecins du travail quoique leur mission ne paraisse pas très clairement définie à ce propos.

M. Van Mechelen se réjouit de la transposition de la directive européenne opérée par le texte proposé.

Il constate ensuite que le Conseil d'Etat (cf. Doc. n° 1651/1, p. 15) avait relevé qu'il était indiqué d'inscrire dans le projet à l'examen l'obligation pour la travailleuse d'informer son employeur de sa grossesse, eu égard aux obligations, pénalement sanctionnées, dans le chef de l'employeur.

Le texte définitif, s'il a été adapté en ce sens, ne prévoit cependant pas la manière dont cette information doit s'effectuer.

B. Réponses de la ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances entre hommes et femmes

1. Incidence financière d'un écartement du poste de travail ou d'un changement du poste de travail

Selon la législation actuelle et en application des nouvelles dispositions, la travailleuse peut être écartée de son poste de travail ou être amenée à effectuer un autre travail, pour lequel elle perçoit un salaire inférieur à celui qu'elle perçoit normalement. Les

ontvangt. De financiële implicaties van deze maatregelen zijn thans als volgt gereguleerd :

a) wanneer de werkneemster tewerkgesteld is op een werkpost, waar zij tevens blootstaat aan een risico op een *beroepsziekte* geldt de bepaling van artikel 34 van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970 :

1) in geval van een *verwijdering* uit de werkpost (tijdelijke en volledige arbeidsongeschiktheid), heeft zij recht op een vergoeding die gelijk is aan 90 % van het gemiddeld dagloon;

2) ingeval haar een *andere arbeid* wordt aangeboden, waarvoor zij een lager loon ontvangt dan het oorspronkelijk loon (tijdelijke en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid), heeft zij recht op een vergoeding die gelijk is aan het *verschil* tussen het loon verdiend voor de verwijdering en het loon dat zij ingevalge de wedertewerkstelling ontvangt.

Dit stelsel zal in de toekomst van toepassing blijven en eventueel uitgebreid worden, wanneer de lijst van verboden blootstellingen wordt vastgesteld. De administratie heeft hiertoe reeds de nodige contacten gelegd met het Fonds voor Beroepsziekten.

b) wanneer de werkneemster tewerkgesteld is op een werkpost, waar zij niet blootstaat aan een risico voor beroepsziekte, maar die wel een *risico voor haar gezondheid en die van het kind* oplevert, gelden de bepalingen van de artikelen 239bis en 232bis van het koninklijk besluit van 4 november 1963 tot uitvoering van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Voor de werkneemster die verwijderd wordt uit de werkpost of die ander werk verricht met een lager loon dan voordien, geldt een vermoeden van arbeidsongeschiktheid, waardoor zij aanspraak kan maken op ziekte-uitkeringen.

1) In geval van *verwijdering* uit de werkpost kan zij aanspraak maken op een vergoeding die gelijk is aan 60 % van het gederfde loon.

2) In geval haar een *andere arbeid* wordt aangeboden met een lager loon, wordt dit loon aangevuld met een *vergoeding*, zodat zij 75 % van het oorspronkelijk loon behoudt.

In het geval zij borstvoeding geeft, gelden deze bepalingen nog gedurende 5 maanden na de bevaling.

Deze regels zijn nu reeds van toepassing en worden in de toekomst bij de toepassing van het nieuwe systeem behouden.

Dit nieuwe systeem biedt bovendien een aantal opmerkelijke verbeteringen ten opzichte van het bestaande systeem.

1° De werkneemster wordt *niet meer automatisch arbeidsongeschikt* verklaard. Er moet immers rekening gehouden worden met de evaluatie van de risico's. Hierdoor zullen de voorgestelde maatregelen beter afgestemd zijn op de concrete situatie van de werkneemster. Bovendien kan de werkneemster in

implicaties financiële de ces mesures sont à l'heure actuelle règlementées comme suit :

a) lorsqu'elle occupe un poste de travail où elle est exposée à un risque de maladie professionnelle, la travailleuse tombe sous l'application des dispositions de l'article 34 des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 :

1) dans le cas d'un *écartement* du poste de travail (incapacité de travail temporaire et totale), elle a droit à une indemnité égale à 90 % du salaire journalier moyen;

2) dans le cas où on lui propose un *autre travail*, pour lequel elle perçoit un salaire inférieur au salaire initial (incapacité de travail temporaire et partielle), elle a droit à une indemnité égale à la *différence* entre le salaire perçu avant l'écartement et le salaire qu'elle perçoit par suite de la réaffectation.

Ce système restera d'application à l'avenir et sera éventuellement étendu au moment de l'établissement de la liste des expositions interdites. L'administration a déjà établi les contacts nécessaires à cet effet avec le Fonds des maladies professionnelles.

b) lorsque la travailleuse est occupée à un poste de travail où elle n'est pas exposée à un risque de maladie professionnelle, mais qui présente un *risque pour sa santé et pour celle de l'enfant*, il est fait application des dispositions des articles 239bis et 232bis de l'arrêté royal du 4 novembre 1963 portant exécution de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités. La travailleuse écartée de son poste de travail ou effectuant un travail autre que son travail habituel, et pour lequel elle perçoit une rémunération inférieure, est présumée incapable de travailler et peut dès lors prétendre à des indemnités d'incapacité de travail.

1) Si elle est *écartée* de son poste de travail, elle peut prétendre à une indemnité égale à 60 % de la rémunération perdue.

2) Si un *autre travail* lui est proposé moyennant une rémunération inférieure, celle-ci est complétée par une *indemnité* jusqu'à concurrence de 75 % de la rémunération initiale.

Ces dispositions restent applicables pendant les cinq mois qui suivent l'accouchement si la travailleuse allaite son enfant.

Ces règles sont d'ores et déjà d'application et seront maintenues à l'avenir dans le cadre du nouveau régime.

Ce nouveau régime apporte en outre une série d'améliorations substantielles à la réglementation actuelle.

1° La travailleuse ne sera *plus* déclarée *automatiquement inapte* au travail. Il conviendra en effet de tenir compte de l'évaluation des risques. Cette évaluation permettra de moduler les mesures proposées en fonction de la situation concrète de la travailleuse. Dorénavant, la travailleuse pourra en outre contes-

tegenstelling tot het verleden een ongeschiktheidsverklaring aanvechten bij de medische inspectie.

2° De voorgestelde regeling voorziet in een *betere hiërarchie van de door de werkgever te nemen maatregelen*. Aangezien de arbeidsgeneesheer hier voorstellen kan doen tot aanpassing van de werkpost of tot het verstrekken van ander werk, wordt de werkgever begeleid in de keuze van de te nemen maatregelen en kan hij beter oordelen of ander werk of de aanpassing van de werkpost mogelijk zijn. Ook hier kan de medische inspectie een bemiddelende rol vervullen.

Dit alles leidt ertoe dat eventuele misbruiken kunnen worden voorkomen.

2. Sanctie die de werkgever kan opleggen in geval hij de werkneemster ontslaat

De sanctie bestaat in het betalen van een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan drie maanden loon. Deze vergoeding kan gecumuleerd worden met de gewone opzeggingsvergoeding, wanneer deze verschuldigd is (artikel 40 van de wet van 16 maart 1971).

3. Nachtarbeid (vermelding, in de memorie van toelichting, van een verplichting die « op vrij absolute wijze bestaat »)

De verplichting is absoluut in de zin dat de werkneemster in de periode van acht weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling niet moet aantonen dat er redenen zijn die verband houden met haar gezondheidstoestand. Zij moet dus geen medisch getuigschrift voorleggen. De verplichting is echter niet volledig absoluut, omdat er geen verbod voor nachtarbeid bestaat, maar enkel een verplichting voor de werkgever om een verzoek van de werkneemster om geen nachtarbeid te verrichten in te willigen. In die zin is de verplichting relatief. Dit leek het best uitgedrukt te kunnen worden door te spreken van een vrij absolute verplichting.

4. Risico-evaluatie in kleine ondernemingen, rol van de arbeidsgeneesheer, sancties, verband met het wetsontwerp betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

De eindverantwoordelijkheid voor de risico-evaluatie ligt ook in kleine ondernemingen bij de werkgever. Dat wil zeggen dat hij strafbaar kan gesteld worden, indien hij deze evaluatie niet doet. Hoewel de afwezigheid van dergelijke risico-evaluatie nadelig kan zijn voor de werkneemster, heeft zij toch enige bescherming omdat zij te allen tijde spontaan de arbeidsgeneesheer kan raadplegen.

Hoewel de eindverantwoordelijkheid voor de risico-evaluatie bij de werkgever ligt, zal hij uiteraard niet in staat zijn ze zelf te verrichten. Daarvoor kan hij een beroep doen op enerzijds de dienst voor veilig-

ter une déclaration d'inaptitude auprès de l'inspection médicale.

2° Le régime proposé *améliore la hiérarchie des mesures à prendre par l'employeur*. Etant donné que le médecin du travail pourra en l'occurrence faire des propositions en vue d'aménager le poste de travail ou de procurer à la travailleuse un autre travail, l'employeur sera guidé dans le choix des mesures à prendre et sera mieux à même de juger s'il est possible de fournir un autre travail ou d'aménager le poste de travail. A cet égard également, l'inspection médicale pourra jouer le rôle de médiateur.

Toutes ces dispositions permettront d'éviter les abus.

2. Sanction dont l'employeur est passible en cas de licenciement d'une travailleuse

L'employeur peut être contraint de payer une indemnité de préavis égale à la rémunération de trois mois. Cette indemnité ne porte pas préjudice aux indemnités de préavis ordinaires éventuellement dues (article 40 de la loi du 16 mars 1971).

3. Travail de nuit (l'exposé des motifs fait état d'une obligation qui « existe d'une façon assez absolue »)

Cette obligation est absolue en ce sens que pendant une période de huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement, la travailleuse ne doit pas prouver l'existence de raisons ayant trait à son état de santé. Elle ne doit donc pas produire de certificat médical. L'obligation n'est cependant pas tout à fait absolue, puisqu'il n'y a pas d'interdiction de travail de nuit mais seulement une obligation dans le chef de l'employeur de satisfaire la demande de la travailleuse qui ne souhaite pas travailler la nuit. En ce sens, l'obligation est donc relative, et il a semblé que l'on pouvait exprimer le plus justement cette relativité en parlant d'une obligation existant « d'une façon assez absolue ».

4. Evaluation des risques dans les petites entreprises, rôle du médecin du travail, sanctions, lien avec le projet de loi relatif au bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail

Dans les petites entreprises également, la responsabilité finale en matière d'évaluation des risques incombe à l'employeur. Cela signifie qu'il est punissable s'il ne procède pas à ladite évaluation. Bien que l'absence d'une telle évaluation des risques puisse être préjudiciable à la travailleuse, elle bénéficie toutefois d'une certaine protection du fait qu'elle peut à tout moment consulter le médecin du travail.

Bien que la responsabilité finale de l'évaluation des risques incombe à l'employeur, il est clair qu'il ne sera pas en mesure d'y procéder personnellement. Il peut, à cet effet, faire appel au service de sécurité et

heid en gezondheid in de onderneming en op de arbeidsgeneeskundige dienst die al dan niet eigen is aan zijn onderneming. Deze beide diensten moeten de activiteiten op het vlak van risico-evaluatie ontwikkelen en hierover advies uitbrengen. Het voorontwerp van wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, dat thans bij de Raad van State ter advies ligt, beklemtoont meer nog dan in het verleden het geval was de noodzaak van de risico-evaluatie en heeft inzonderheid tot doel de bestaande diensten opnieuw te dynamiseren, zodat zij deze taak optimaal kunnen uitvoeren.

De evaluatie van de risico's is een begrip dat onder andere onder invloed van de Europese richtlijnen van een steeds groter belang is geworden, maar dat in het Belgisch recht niet volledig onbekend is. Al bij de invoering van het voorkomingsbeleid in het ARAB in 1975, heeft de werkgever de verplichting de risico's op te sporen. Wel is het zo dat vandaag de dag deze risico-evaluatie aan belang heeft gewonnen. De administratie onderzoekt thans welke concepten en methodes er aan de grondslag kunnen liggen van de risico-evaluatie, zodat mettertijd duidelijkere richtlijnen zullen kunnen worden gegeven aan alle betrokken partijen.

Alleszins is het zo dat een benadering van de moederschapsbescherming op grond van een risico-evaluatie als onmiskenbaar voordeel heeft dat een verandering van of verwijdering uit de werkpost beter gemotiveerd is en aangepast is aan de concrete situatie van de werkneemster.

5. Wijze waarop de informatie van de werkneemster moet gebeuren

De informatieplicht die in het nieuwe artikel 41bis van de arbeidswet wordt voorzien is analoog aan deze in artikel 40, dat betrekking heeft op de bescherming tegen ontslag. Ook daar wordt enkel bepaald dat de werkgever moet worden ingelicht. De wijze waarop dit gebeurt wordt niet gepreciseerd. In de praktijk wordt meestal een medisch attest voorgelegd. In de Nationale Arbeidsraad werd een grondige discussie gevoerd over de wijze waarop de informatieplicht het best zou geconcretiseerd worden. Uit de discussie bleek dat het niet wenselijk was deze verplichting nader te bepalen om de volgende redenen :

1° er mag geen verschil ingevoerd worden met de bescherming in verband met ontslag;

2° er moet vermeden worden dat er interpretatieproblemen zouden rijzen omtrent de aanvang van de moederschapsbescherming. Indien bijvoorbeeld zou gevraagd worden dat de informatie schriftelijk wordt verstrekt, rijst immers de vraag of de bescherming begint vanaf de schriftelijke mededeling of dat zij ook

d'hygiène de l'entreprise et au service de la médecine du travail propre ou non à son entreprise. Ce sont ces deux services qui doivent organiser les activités dans le domaine de l'évaluation des risques et émettre un avis à ce sujet. L'avant-projet de loi relatif au bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail, au sujet duquel le Conseil d'Etat a été saisi d'une demande d'avis, met l'accent, encore plus que par le passé, sur la nécessité de l'évaluation des risques et vise en particulier à insuffler une nouvelle dynamique aux services existants, de manière à ce qu'ils puissent exécuter cette mission de manière optimale.

L'évaluation des risques est une notion qui, en raison notamment des directives européennes qui y ont été consacrées, n'a cessé de gagner en importance, mais qui n'est pas tout à fait inconnue en droit belge. Si, depuis l'instauration de la politique de prévention dans le RGPT en 1975, l'employeur est déjà tenu de déceler les risques potentiels, force est toutefois de constater qu'actuellement, cette évaluation des risques a pris de l'importance. L'administration examine pour l'instant quels seraient les concepts et les méthodes susceptibles de servir de base à l'évaluation des risques, de manière à ce que des directives plus précises puissent être progressivement données aux parties concernées.

En tout état de cause, l'avantage manifeste d'une approche de la protection de la maternité basée sur une évaluation des risques est que le changement de poste de travail ou l'éloignement du poste de travail est mieux motivé et adapté à la situation concrète de la travailleuse.

5. Manière dont les travailleuses enceintes doivent informer leur employeur de leur état

L'obligation d'information, prévue au nouvel article 41bis de la loi sur le travail, est analogue à celle prévue à l'article 40, qui protège la travailleuse enceinte contre le licenciement motivé par son état. Cet article aussi prévoit simplement que l'employeur doit être informé, sans préciser la manière dont il doit l'être. Dans la pratique, la travailleuse enceinte lui remet généralement une attestation médicale. Le Conseil national du travail a débattu avec sérieux de la meilleure manière de concrétiser cette obligation d'information. Il a conclu qu'il n'est pas souhaitable de préciser cette obligation pour les raisons suivantes :

1° on ne peut introduire de différence par rapport aux dispositions de l'article 40 relatif à la protection de la travailleuse enceinte contre le licenciement;

2° il faut éviter les problèmes d'interprétation à propos du début de la protection de la maternité. Si l'on demandait, par exemple, que l'employeur soit informé par écrit, on pourrait alors se demander si les dispositions concernant la protection de la maternité seraient applicables à partir du moment où l'em-

geldt, indien de werkgever reeds voordien kennis had gekregen van de toestand van de werkneemster.

C. Replieken

De heer Detienne is van oordeel dat de werkneemster op wie een van de maatregelen bedoeld bij de voorgestelde artikelen 5 en 6 van toepassing is, een betere loonbescherming moet krijgen, te meer omdat een nieuw begrip — met name de evaluatie van de risico's — wordt ingesteld: die evaluatie vergt immers een bepaalde tijd.

Hij kondigt derhalve aan dat hij amendementen zal indienen die ertoe strekken in ieder geval het totale bedrag van het oorspronkelijke loon van de betrokken werkneemster te behouden.

Mevrouw De Meyer merkt op dat het begrip moederschapsbescherming de bescherming van de gezondheid van de zwangere werkneemster (en van het ongeboren kind) omvat, maar dat ook de oorspronkelijke financiële situatie van de werkneemster onverkort moet worden gehandhaafd.

De zwangerschap op zich mag niet leiden tot een inkrimping van het normale loon en het is derhalve uitgesloten dat een vergoeding ten belope van 60 % van het gederfde loon zou worden toegekend wanneer er een risico bestaat voor de gezondheid van de moeder en van het kind (in het geval bedoeld bij punt 1. b), van het antwoord van de minister). Dat standpunt is eveneens gegrond op de onderliggende strekking van het advies van de NAR, waarmee rekening moet worden gehouden.

De minister merkt op dat de sociale partners in de NAR niet hebben gevraagd om het oorspronkelijke loon van de zwangere werkneemster te behouden. Dat sluit evenwel niet uit dat, mocht de financiële toestand van de sociale zekerheid verbeteren, in de toekomst het beginsel van het loonbehoud kan worden ingesteld.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 2

De heer Draps dient een amendement (n° 1, Stuk n° 1651/2) in, ten einde de voorgestelde bepaling te vervangen als volgt: « Tegelijk met zijn kennisgeving van het ontslag, deelt de werkgever aan de werkneemster schriftelijk de redenen voor het ontslag mee. »

ployeur recevrait l'information écrite ou plus tôt, au cas où il aurait été informé antérieurement de l'état de la travailleuse.

C. Répliques

M. Detienne estime que la protection salariale de la travailleuse ayant fait l'objet d'une des mesures visées aux articles 5 et 6 proposés devrait être plus importante. Ceci s'indique d'autant plus qu'un nouveau concept — à savoir l'évaluation des risques — est institué: cette évaluation requiert en effet un certain temps.

Il annonce dès lors le dépôt d'amendements prévoyant, en toute hypothèse, le maintien de la totalité de la rémunération initiale dans le chef de la travailleuse concernée.

Mme De Meyer fait valoir que si le concept de la protection de la maternité comprend la protection de la santé de la travailleuse enceinte (et de l'enfant à naître), il doit également comprendre le maintien de la situation financière initiale de celle-ci.

L'état de grossesse ne devrait pas, en soi, entraîner une perte de la rémunération normale et, donc, certainement pas l'octroi d'une indemnité égale à 60 % de la rémunération perdue en cas de risque pour la santé de la mère et de l'enfant (dans l'hypothèse visée sous le 1. b) de la réponse fournie par la ministre). Ce point de vue ressort également de la philosophie sous-jacente à l'avis émis par le CNT et il convient de tenir compte de cet avis.

La ministre signale que le maintien de la rémunération initiale dans le chef de la travailleuse enceinte n'a pas été demandé par les partenaires sociaux au sein du CNT. Ceci n'exclut toutefois pas qu'à l'avenir, si la situation financière de la sécurité sociale venait à s'améliorer, le principe de ce maintien puisse se concrétiser.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Article 1^{er}

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

Art. 2

M. Draps présente un amendement (n° 1, Doc. n° 1651/2) visant à remplacer la disposition proposée par ce qui suit: « L'employeur donne connaissance par écrit à la travailleuse des motifs de licenciement, à l'occasion de la notification de celui-ci. »

De indiener wijst erop dat, overeenkomstig artikel 10, 2, van Richtlijn 92/85/EEG van 19 oktober 1992 de werkgever verplicht is schriftelijk kennis te geven van de gegronde redenen voor het ontslag.

Zoals de Raad van State onderstreept, maakt de richtlijn de verplichte schriftelijke kennisgeving van de redenen voor het ontslag geenszins afhankelijk van een eventueel verzoek van de ontslagen werkneemster.

Die voorwaarde moet derhalve worden opgeheven, waardoor de kennisgeving voor de werkgever een absolute verplichting wordt.

De minister preciseert dat niet de gehele tekst van de richtlijn van 19 oktober 1992 moet worden omgezet, maar alleen de strekking en de doelstellingen ervan (overeenkomstig artikel 189 van het Verdrag tot instelling van de Europese Economische Gemeenschap).

Overeenkomstig artikel 137, § 1, 1°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering moet de werkgever bovendien aan het einde van de arbeidsovereenkomst een werkloosheidsbewijs (formulier C4) overhandigen. Dat bewijs vermeldt de redenen voor de verbreking van de overeenkomst.

Volgens de NAR is het derhalve niet aangewezen die verplichte kennisgeving van de redenen voor het ontslag op te nemen in de wet van 16 maart 1971.

Voorts moet worden onderstreept dat volgens de voorwaarden bepaald bij artikel 40, eerste lid, van diezelfde wet, de werkgever een zwangere werkneemster slechts mag ontslaan om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap. Daarbij dient de werkgever te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Er zijn derhalve twee mogelijkheden : wanneer de werkgever schriftelijk kennis geeft van het ontslag, met vermelding van de redenen voor het ontslag, en de werkneemster van oordeel is dat het ontslag aan haar zwangerschap is toe te schrijven, dan moet zij daarvan het bewijs leveren. Wanneer het ontslag daarentegen niet schriftelijk gebeurt en de werkneemster zich tot de arbeidsrechtbank wendt, dan moet de werkgever het bewijs leveren dat het ontslag gebeurt om redenen die vreemd zijn aan de zwangerschap.

De heer Draps repliceert dat het werkloosheidsbewijs altijd de redenen voor het ontslag vermeldt, ook al worden ze niet in detail geanalyseerd.

Hij vraagt zich derhalve af waarom specifiek in artikel 2 wordt voorzien, aangezien de verplichting die daarbij wordt ingesteld, niet afwijkt van wat artikel 137 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering oplegt. De werkneemster kan de redenen voor haar ontslag immers aanvechten voor de arbeidsrechtbank, waarbij de werkgever bovendien moet bewijzen dat die redenen vreemd zijn aan de zwangerschap.

Ook *de heer Perdieu* stelt zich die vraag.

L'auteur précise que l'article 10, 2, de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 fait de la communication des motifs de licenciement une obligation pour l'employeur qui devra donner par écrit les motifs justifiés du licenciement.

Comme le souligne le Conseil d'Etat, la directive CEE ne subordonne nullement la communication obligatoire écrite des motifs de licenciement à la demande qui serait éventuellement formulée par la travailleuse licenciée.

Il convient dès lors de supprimer cette condition et de rendre ainsi l'obligation de l'employeur pure et simple.

La ministre précise que le texte de la directive du 19 octobre 1992 ne doit pas être transposé dans sa totalité. Seuls la philosophie et les objectifs de celle-ci doivent l'être (conformément à l'article 189 du Traité instituant la Communauté européenne).

De plus et conformément à l'article 137, § 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, un certificat de chômage (formulaire C4) doit être remis par l'employeur à la fin du contrat de travail. Or, ce certificat mentionne les motifs de la rupture du contrat.

Le CNT n'a dès lors pas estimé adéquat de reprendre cette obligation de communication des motifs du licenciement dans la loi du 16 mars 1971.

Par ailleurs, il convient de souligner que dans les conditions fixées à l'article 40, alinéa premier, de cette même loi, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut licencier celle-ci si ce n'est pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse; la charge de la preuve de ces motifs incombant à l'employeur.

Deux hypothèses peuvent par conséquent se présenter : si l'employeur procède à un licenciement au moyen d'un écrit précisant les motifs du licenciement et que la travailleuse estime que son licenciement est dû à sa grossesse, c'est à elle à en fournir la preuve. Si, par contre, le licenciement est opéré sans écrit et que la travailleuse introduit un recours devant le tribunal du travail, c'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve selon laquelle le licenciement est étranger à l'état de grossesse.

M. Draps réplique que le certificat de chômage énoncera toujours les raisons du licenciement même s'il ne les analyse pas en détail.

Il se demande dès lors pourquoi avoir spécifiquement prévu cet article 2 si l'obligation qu'il instaure n'est pas différente de celle prévue à l'article 137 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. En effet, la travailleuse peut toujours contester les raisons de son licenciement devant le tribunal du travail et la charge de la preuve des motifs étrangers à la grossesse incombera également à l'employeur.

M. Perdieu se rallie à cette question.

De heer Detienne en de minister merken op dat de betrokken stukken en de respectieve tijdstippen waarop ze worden overhandigd, niet mogen worden verward : het voor de RVA bestemde werkloosheidsbewijs (formulier C4) wordt overhandigd bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (dus na afloop van de opzeggingstermijn), niet bij het ontslag, met andere woorden bij de kennisgeving van het ontslag (die de opzeggingstermijn doet ingaan). Voor het ontslag moet geen reden worden opgegeven.

Rekening houdend met deze verduidelijkingen door de minister en de heer Detienne wordt het amendement van de heer Draps ingetrokken.

*
* *

Artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

Art. 3

Het amendement (n° 2, Stuk n° 1651/2) van de heer Draps strekt ertoe het laatste lid van de voorgestelde bepaling aan te vullen met wat volgt :

« en volgens welke het personeel van de onderneming wordt voorgelicht over de resultaten van die evaluatie en over de maatregelen die moeten worden genomen. »

De indiener wijst erop dat artikel 4, 2, van Richtlijn 92/85/EEG voor de werkgever voorziet in de verplichting om de werkneemsters of hun vertegenwoordigers te informeren omtrent de resultaten van de evaluatie en de te treffen maatregelen.

De Raad van State constateert dat die verplichting niet wordt overgenomen in de tekst van het nieuwe artikel 41 en stelt dat het aanbeveling verdient ter zake in een regeling te voorzien.

Kennelijk moet het beginsel van een omstandige voorlichting in de wettekst worden opgenomen, want ofwel levert de werkomgeving geen enkel gevaar op, ofwel worden gevaren opgesomd en geëvalueerd.

In beide gevallen moet binnen de onderneming informatie worden verstrekt, inzonderheid inzake de maatregelen die in voorkomend geval moeten worden getroffen.

Spreker vraagt zich bovendien af of het de wetgevingstechnische samenhang niet zou ten goede komen mochten alle specifieke bepalingen die op zwangere en zogende werkneemsters betrekking hebben, in één enkel koninklijk besluit worden gegroepeerd.

De minister merkt op dat krachtens artikel 2 van het koninklijk besluit van 14 september 1992, dat titel I van het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming aanvult (zie artikel 28bis, § 6 nieuw), de werkgever reeds verplicht is de werknemers van de onderneming in te lichten over de resultaten van de evaluatie van de risico's en over de beschermende maatregelen die moeten worden genomen. De artikelen 5 en 6 van het ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van de voorgestelde tekst (die al zijn goed-

M. Detienne et la ministre signalent qu'il ne faut pas confondre les documents en jeu et les moments respectifs auxquels ils sont délivrés : le certificat de chômage destiné à l'ONEM (formulaire C4) est remis à la fin du contrat du travail (et donc à l'expiration du délai de préavis) et non lors du licenciement, c'est-à-dire lors de la notification du congé (lequel fait courir ce même délai de préavis). Le licenciement ne doit pas être motivé.

Compte tenu de ces précisions de la ministre et de M. Detienne, l'amendement de M. Draps est retiré.

*
* *

L'article 2 est adopté à l'unanimité.

Art. 3

L'amendement (n° 2, Doc. 1651/2) de M. Draps vise à compléter le dernier alinéa de la disposition proposée par ce qui suit :

« ainsi que l'information du personnel de l'entreprise sur les résultats de cette évaluation et les mesures à prendre. »

L'auteur indique que l'article 4, 2, de la directive 92/85/CEE prévoit l'obligation pour l'employeur d'informer les travailleuses ou leur représentant des résultats de l'évaluation et des mesures à prendre.

Le Conseil d'Etat constate que cette obligation n'est pas reprise dans le texte de l'article 41 *nouveau* et recommande que soient prévues des règles en la matière.

Le principe d'une information circonstanciée paraît devoir être repris dans le texte légal. En effet, soit l'environnement de travail ne présente aucun risque, soit des risques sont relevés et évalués.

Dans les deux cas, une communication s'impose au sein de l'entreprise, notamment sur le plan des mesures à mettre le cas échéant en œuvre.

L'intervenant se demande par ailleurs si pour des raisons de cohérence législative, il ne serait pas indiqué de prévoir un seul arrêté royal qui réglerait l'ensemble des dispositions spécifiques inhérentes à l'état de grossesse ou d'allaitement des travailleuses.

La ministre fait observer qu'en vertu de l'article 2 de l'arrêté royal du 14 septembre 1992 complétant le titre I^{er} du Règlement général pour la protection du travail (cf. article 28bis, § 6 nouveau), l'employeur est déjà tenu d'informer le personnel de l'entreprise des résultats de l'évaluation des risques et des mesures de protection à prendre. Les articles 5 et 6 du projet d'arrêté royal d'exécution du texte proposé (articles qui ont déjà été approuvés par le Conseil Supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux

gekeurd door de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen) preciseren de wijze waarop die informatieplicht moet worden nageleefd :

« Art. 5. — De resultaten van de hiervoor genoemde evaluatie en de te nemen algemene maatregelen worden op schrift gesteld en bijgehouden in een document dat wordt voorgelegd aan het advies van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, en dat op verzoek van de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de bepalingen van dit besluit, te hunner beschikking wordt gesteld.

Art. 6. — In de betrokken onderneming of inrichting worden de in artikel 1 bedoelde werkneemsters ingelicht over de resultaten van de evaluatie en over al de te nemen algemene maatregelen bedoeld in artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971. »

De heer Draps handhaaft zijn amendement omwille van vormelijke redenen (de noodzaak om in de voorgestelde tekst het principe van de verplichte voorlichting op te nemen).

*
* *

Amendement n° 2 van de heer Draps wordt verworpen met 8 tegen 2 stemmen en 3 onthoudingen.

Artikel 3 wordt eenparig aangenomen.

Art. 4

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

Art. 5

De heren Geysels, Detienne en mevr. De Meyer dienen een amendement (n° 3, Stuk n° 1651/2) in, dat de voorgestelde bepaling wil aanvullen met een § 4, luidend als volgt :

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

De heer Detienne onderstreept dat het normale oorspronkelijke salaris van de betrokken werkneemster in beginsel gegarandeerd behouden moet blijven. Voor het overige verwijst hij naar de opmerkingen van de indieners van het amendement naar aanleiding van de algemene bespreking.

De minister verwijst naar het antwoord dat zij tijdens de algemene bespreking verstrekt heeft.

*
* *

de travail) précisent les modalités de cette obligation d'information :

« Art. 5. — Les résultats de ladite évaluation et les mesures générales à prendre sont consignées dans un document écrit qui est soumis à l'avis du comité de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à défaut, de la délégation syndicale et qui est mis à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance des dispositions du présent arrêté, à leur demande.

Art. 6. — Dans l'entreprise ou l'établissement concernés, les travailleuses visées à l'article 1^{er} sont informées des résultats de l'évaluation et de toutes les mesures générales à prendre visées à l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. »

Pour des raisons de forme (nécessité d'inscrire, dans le texte proposé, le principe de l'obligation d'information), *M. Draps* maintient son amendement.

*
* *

L'amendement n° 2 de *M. Draps* est rejeté par 8 voix contre 2 et 3 abstentions.

L'article 3 est adopté à l'unanimité.

Art. 4

Cet article ne donne lieu à aucune observation et est adopté à l'unanimité.

Art. 5

MM. Geysels, Detienne et Mme De Meyer présentent un amendement (n° 3, Doc. n° 1651/2) qui vise à compléter la disposition proposée par un § 4, libellé comme suit :

« Les mesures prévues au § 1^{er} ne portent pas préjudice aux droits inhérents au contrat de travail, en ce compris le maintien de la rémunération. »

M. Detienne souligne la nécessité de garantir le principe du maintien de la rémunération normale initiale dans le chef de la travailleuse concernée. Il renvoie pour le surplus aux observations formulées par les auteurs de l'amendement lors de la discussion générale.

La ministre renvoie à sa réponse fournie lors de la discussion générale.

*
* *

Bij de stemming van amendement n° 3 van de heren Geysels en Detienne en mevrouw De Meyer doet zich een procedure-incident voor.

Nadat de stemming begonnen is en terwijl de voorzitter telt hoeveel leden het amendement steunen, neemt de Minister, op eigen gezag, het woord en geeft zij uiting aan haar bezwaren tegen het amendement n° 3.

Zij wijst erop dat dit amendement aannemen zou betekenen dat de moederschapsbescherming op de lange baan wordt geschoven. Binnen de regering kan een dergelijk amendement niet aanvaard worden: de uitgaven die het meebrengt zijn te groot, de sociale zekerheid heeft onvoldoende middelen om die uitgaven aan te kunnen.

Een aantal leden protesteren tegen de gang van zaken; zij roepen in dat de stemming begonnen is en verlaten de zaal. Een aantal leden vragen de stemming te hernemen.

Het amendement wordt vervolgens verworpen met 7 tegen 5 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 5 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 6

De heren Geysels, Detienne en mevr. De Meyer dienen een amendement (n° 4, Stuk n° 1651/2) in, dat de voorgestelde bepaling wil aannullen met een § 3 waarbij voor de betrokken werknemers het behoud van de normale bezoldiging gewaarborgd wordt.

Er wordt verwezen naar de verantwoording van amendement n° 3 van dezelfde indieners in verband met artikel 5.

*
* *

Amendement n° 4 van de heren Geysels, Detienne en mevr. De Meyer wordt verworpen met 8 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

Artikel 6 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 7 tot 13

Over die artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 14

Op voorstel van de heer Perdieu wordt in de voorgestelde bepaling een materiële verbetering aangebracht, met name de vervanging van de woorden

Lors du vote de l'amendement n° 3 de MM. Geysels et Detienne et de Mme De Meyer, se produit un incident de procédure.

Alors que le vote était commencé — le président décomptant les membres qui étaient en faveur de cet amendement —, la ministre, d'autorité, prend la parole et formule des objections au sujet de l'amendement n° 3.

Elle signale que l'adoption de cet amendement entraînerait le report *sine die* de l'application de la protection de la maternité. Le gouvernement ne pourrait accepter cet amendement, qui entraînerait des dépenses considérables que les ressources de la sécurité sociale ne permettraient pas de financer.

Plusieurs membres protestent contre l'évolution de la procédure en invoquant que le vote était commencé et quittent la salle. Un certain nombre de membres demandent que le vote soit repris.

L'amendement est ensuite rejeté par 7 voix contre 5 et une abstention.

L'article 5 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 6

MM. Geysels, Detienne et Mme De Meyer présentent un amendement (n° 4, Doc. n° 1651/2) qui vise à compléter la disposition proposée par un § 3 garantissant à la travailleuse considérée le maintien de la rémunération normale.

Il est renvoyé à la justification de l'amendement n° 3 des mêmes auteurs, afférent à l'article 5.

*
* *

L'amendement n° 4 de MM. Geysels, Detienne et Mme De Meyer est rejeté par 8 voix contre 3 et une abstention.

L'article 6 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 7 à 13

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation et sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 14

Sur proposition de M. Perdieu, une correction matérielle est apportée à la disposition proposée: en l'occurrence, le remplacement des mots « à l'except-

« met uitzondering van de artikelen 3 tot 11A en 14, 1° » door de woorden « met uitzondering van de artikelen 3 tot 11A en 13, 1° ».

*
* *

Artikel 14 wordt eenparig aangenomen.

*
* *

Het gehele wetsontwerp wordt eenparig aangenomen.

De rapporteur,

De voorzitter a.i.,

M. DE MEYER

J.-P. PERDIEU

ERRATUM

Art. 14

Op de derde regel leze men « 13, 1° » in plaats van « 14, 1° ».

tion des articles 3 à 11A et 14, 1° » par les mots « à l'exception des articles 3 à 11A et 13, 1° ».

*
* *

L'article 14 est adopté à l'unanimité.

*
* *

L'ensemble du projet de loi est adopté à l'unanimité.

La rapporteuse,

Le président a.i.,

M. DE MEYER

J.-P. PERDIEU

ERRATUM

Art. 14

A la troisième ligne, il y a lieu de lire « 13, 1° » au lieu de « 14, 1° ».