



MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

COMMISSIE VROUWENARBEID

AVIS N° 28 du 27 avril 1982 sur la
Protection de la maternité au sens
large.

ADVIES NR. 28 van 27 april 1982 betref-
fende Moederschapsbescherming in de ruime
zin.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Commission du Travail des Femmes

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Commissie Vrouwenarbeid

AVIS N° 28 du 27 avril 1982 sur la
Protection de la maternité au sens
large.

ADVIES NR. 28 van 27 april 1982 betreffende
Moederschapsbescherming in de ruime zin.

AVIS N° 28 du 27 avril 1982 sur la Protection de la maternité au sens large.

Par une lettre du 10 février 1981, le Ministre de l'Emploi et du Travail a demandé à la Commission du Travail des Femmes d'étudier et de remettre un avis concernant la protection de la maternité dans un cadre suffisamment large que pour englober toutes les implications qu'elle susciterait.

La Commission du Travail des Femmes s'est déjà penchée à plusieurs reprises sur cette question et a émis des avis sur des points particuliers à la protection de la maternité (les avis n° 13 du 2 mars 1978 et n° 24 du 8 septembre 1980) ou a mentionné des aspects spécifiques à celle-ci dans des avis concernant d'autres domaines (par exemple 18/1 du 16 février 1979 sur les législations protectrices et n° 12 du 10 mai 1978 sur l'emploi et le chômage).

Le Conseil national du travail a également remis des avis partiels sur la question (avis n° 202, 231 et 652).

Mais les mesures législatives et réglementaires relatives à la protection de la maternité dans son ensemble contiennent encore des lacunes et ne sont pas suffisamment coordonnées entre elles.

C'est pourquoi la Commission du Travail des Femmes demande d'y porter remède et d'aborder la question sous un angle global. Mais elle insiste sur le fait que vouloir imposer à la femme enceinte une protection excessive pourrait encore freiner sa participation sur le marché du travail.

Dans cette optique, elle souligne le danger et la protection supplémentaire que représent la tendance que marquent plusieurs pays européens dont la France et l'Allemagne, à vouloir prolonger le congé de maternité.

ADVIES NR. 28 van 27 april 1982 betreffende Moederschapsbescherming in de ruime zin.

In zijn brief van 10 februari 1981 heeft de Heer R. DE WULF, Minister van Tewerkstelling en Arbeid, aan de Commissie Vrouwenarbeid gevraagd een studie te maken en een advies uit te brengen over de moederschapsbescherming in een voldoende ruim kader, om alle aspecten van deze problematiek te omvatten.

De Commissie Vrouwenarbeid heeft zich reeds verschillende keren over dit probleem gebogen, adviezen betreffende punten eigen aan de moederschapsbescherming uitgebracht (advies nr. 13 van 2 maart 1978 en advies nr. 24 van 8 september 1980) of in adviezen betreffende andere problemen aspecten aangeraakt die specifiek zijn voor de moederschapsbescherming (bijvoorbeeld 18/1 van 16 februari 1979 betreffende de beschermende wetgevingen en 12 van 10 mei 1978 betreffende de tewerkstelling en de werkloosheid van de vrouwen).

De Nationale Arbeidsraad heeft over deze kwestie eveneens adviezen over deelproblemen uitgebracht (adviezen nr. 202, nr. 231 en nr. 652).

De wettelijke en reglementaire maatregelen betreffende moederschapsbescherming in haar geheel vertonen echter nog leemten en zijn onderling onvoldoende gecoördineerd.

Juist daarom vraagt de Commissie Vrouwenarbeid dit te verhelpen door een globale benadering van de moederschapsbescherming. Maar zij legt er de nadruk op dat een overdreven bescherming van de zwangere vrouw een bijkomende rem zou kunnen zijn voor haar kansen op de arbeidsmarkt.

Vanuit dezelfde bezorgdheid, onderstreept zij het gevaar en de bescherming die uitgaan van de trend in verschillende Europese landen, zo ondermeer Frankrijk en Duitsland, om de bevallingsrust te verlengen.

. . .

L'exposé des motifs de la loi du 4 août 1978 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes insiste sur le fait que la protection spécifique de la maternité est circonscrite aux mesures protégeant la maternité en tant que telle.

A. Information avant la grossesse.

Seule une action préventive et informative est possible à ce stade.

Une information objective pourrait dès l'école être dispensée aux jeunes des deux sexes et ensuite aux adultes pour les former à une coparenté responsable.

Cette information mettrait en évidence toutes les implications qu'une grossesse peut susciter tant du point de vue médical, social, familial, professionnel que pécunier. Elle pourrait aussi mettre l'accent sur l'importance des risques dus à l'habitation, au mode de vie, à la situation financière etc.

Le souci de promouvoir une parenté responsable pourrait aussi être rencontré par la généralisation de consultations, de dépistage génétique et de centres prénataux et d'obstétrique permettant un suivi, aussi bien médical que social.

B. Pendant la grossesse.

1. Consultations prénatales.

La Commission du Travail des Femmes demande que le plus grand nombre possible de femmes puisse se présenter à des consultations prénatales. A cet effet, celles-ci doivent être suffisamment nombreuses, suffisamment décentralisées et mieux réparties géographiquement afin qu'elles soient accessibles aux femmes qui travaillent.

In de Memorie van toelichting van de wet van 4 augustus 1978 over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt er de nadruk op gelegd dat de specifieke moederschapsbescherming beperkt is tot de maatregelen ter bescherming van het moederschap als dusdanig. Die bepalingen worden als niet discriminerend beschouwd.

A. Informatie voor de zwangerschap.

In dit stadium is enkel een preventief en informatief optreden mogelijk.

Een objectieve informatie zou van op school aan jongeren van beide geslachten kunnen worden gegeven en later aan volwassenen, om hen een verantwoord ouderschap bij te brengen.

Deze informatie zou alle implicaties die de zwangerschap met zich brengt, kunnen omvatten, zowel vanuit medisch, sociaal, familiaal, professioneel, als financieel oogpunt.

Hierbij zou ook de nadruk kunnen worden gelegd op de eventuele risicofactoren als gevolg van de manier van wonen, de levenswijze, de financiële toestand enz...

Aan de bezorgdheid omtrent de bevordering van een verantwoord ouderschap zou kunnen worden tegemoet gekomen door een veralgemening van de consultaties voor genetische opsporing en van prenatale en verloskundige centra, die voor een permanente medische en sociale begeleiding zorgen.

B. Tijdens de zwangerschap.

1. Prenataal onderzoek.

De Commissie Vrouwenarbeid wenst dat een zo groot mogelijk aantal vrouwen een beroep kunnen doen op prenatale raadpleging. Die consultatiecentra moeten daartoe in voldoende groot aantal vorhanden zijn; soms moeten zij ook meer gedecentraliseerd zijn en een voldoende geografische spreiding hebben zodat zij toegankelijk zijn voor werkende vrouwen.

. / ...

Dans l'avis n° 13 du 2 mars 1978 les représentants des travailleurs et des employeurs avaient considéré que les femmes enceintes devraient avoir la possibilité de se rendre aux consultations pré-natales dans les meilleures conditions possibles.

Les représentants des travailleurs font remarquer que ni le secteur public ni le secteur privé n'ont pris de mesures à cet effet alors que les chômeuses peuvent, sur présentation d'une attestation médicale, être dispensées du pointage lorsqu'elles doivent se présenter à une consultation pré-natale (art. 76 al. 10 de l'A.R. du 04/06/64 pris en exécution de l'art. 153 de l'A.R. du 20/11/63).

Les représentants des employeurs estiment que la situation des chômeuses qui peuvent, à cet effet, être dispensées du pointage, n'est pas comparable à celle des travailleuses enceintes qui font partie du circuit de travail et qui risquent de par leur absence de désorganiser celui-ci et d'aggraver les charges des entreprises.

Les représentants des travailleurs exigent toutefois que les travailleuses puissent se rendre à ces consultations également pendant les heures de travail, et ce, sans perte de revenus.

Les représentants des employeurs considèrent que ces consultations devraient avoir lieu en dehors des heures de travail mais qu'il serait souhaitable que les heures d'ouverture des centres de consultations soient adaptées afin d'être plus accessibles aux femmes enceintes qui travaillent. Ils espèrent que la création d'un programme de promotion de l'emploi, dans le secteur non marchand par l'arrêté royal du 24 mars 1982 permettra de mieux rencontrer cet objectif.

De werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers hadden in advies nr. 13 van 2 maart 1978 gesteld dat zwangere vrouwen de mogelijkheid zouden moeten hebben zich in de beste voorwaarden naar de prenatale consultaties te begeven.

De vertegenwoordigers van de werknemers merken op dat hieromtrent in de openbare noch in de privé-sector maatregelen getroffen zijn, terwijl de werkloze vrouwen op voorlegging van een medisch getuigschrift kunnen worden vrijgesteld van stempelcontrole wanneer zij zich naar een prenatale consultatie moeten begeven. (art. 76 al. 10 van het M.B. van 04.06.1964 ter uitvoering van art. 153 van het K.B. van 20.12.1963).

De werkgeversvertegenwoordigers menen dat de toestand van de werkloze vrouwen die in dit verband vrijgesteld kunnen worden van stempelcontrole, niet vergeleken kan worden met die van de zwangere werkneemsters die ingeschakeld zijn in het arbeidscircuit en die door hun afwezigheid het werk kunnen desorganiseren en de lasten van de ondernemingen kunnen verzwaren.

De werknemersvertegenwoordigers eisen echter dat de werkneemsters zich ook tijdens de werkuren naar deze consultaties zouden kunnen begeven zonder verlies van inkomen.

De werkgeversvertegenwoordigers zijn van oordeel dat deze consultaties buiten de werkuren plaats moeten hebben, maar dat het wenselijk ware de openingsuren van de consultatiecentra aan te passen zodat de zwangere vrouwen die werken, er ook gemakkelijker terecht kunnen. Zij hopen dat de invoering van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sektor door het K.B. van 24 maart 1982, dit doel beter zal kunnen nastreven.

. / ...

Ils soulignent également que la tendance actuelle à la réduction des heures de travail et à l'introduction des horaires souples, permettent aux femmes, plus que dans le passé, de se rendre aux consultations prénatales.

2. Mesures de protection.

a) Avant l'engagement.

La travailleuse, enceinte avant son engagement, n'est pas légalement obligée d'informer l'employeur de son état.

Les représentants des travailleurs constatant qu'en Belgique le refus d'embauche d'une femme enceinte n'est pas sanctionné alors qu'il l'est dans plusieurs autres pays des Communautés et que le programme d'action des Communautés Européennes pour la période 1982-1985 demande la suppression des discriminations à l'embauche à l'égard des femmes enceintes.

b) Après l'engagement.

1° en cas de licenciement.

Les représentants des employeurs font remarquer que des litiges s'élèvent parfois afin de savoir si, l'employeur a été valablement informé ou non de la grossesse de la travailleuse. Pour éviter ces litiges les représentants des employeurs estiment que l'obligation d'un écrit pour ce faire offrirait une plus grande sécurité juridique aux deux parties en cause.

Actuellement en vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant court à la fin du congé postnatal.

Zij onderstrepen ook dat de vrouwen, door de huidige trend naar een vermindering van de arbeidsduur en een versoepeling van de arbeidstijdregeling, thans meer de kans krijgen dan vroeger om zich naar de prenatale consultaties te begeven.

2. Bescherulingsmaatregelen.

a) Vóór de indienstneming.

De werkneemster die zwanger is vóór haar indienstneming is wettelijk niet verplicht de werkgever hiervan op de hoogte te brengen.

De vertegenwoordigers van de werknelmers stellen vast dat de weigering een zwangere vrouw in dienst te nemen in België niet wordt bestraft en in verschillende andere landen van de Gemeenschap wel en dat in het actieprogramma van de Europese Gemeenschappen voor 1982-1985 gevraagd wordt de discriminaties ten overstaan van zwangere vrouwen bij de indienstneming af te schaffen.

b) Na de indienstneming.

1° bij ontslag.

De vertegenwoordigers van de werkgevers merken op dat er soms geschillen ontstaan over de vraag of de werkgever al dan niet geldig op de hoogte is gebracht van de zwangerschap van de werkneemster. Om deze geschillen te voorkomen zijn de vertegenwoordigers van de werkgevers van mening dat een verplichte schriftelijke verklaring meer rechtszekerheid zou bieden aan de beide betrokken partijen.

Krachtens artikel 10 van de wet van 16 maart 1971 kan de werkgever die een zwangere werkneemster te werkstelt, geen daad stellen die eenzijdig een einde maakt aan de arbeidsverhouding, vanaf het ogenblik dat hij op de hoogte werd gebracht van de zwangerschap, tot een maand na het einde van de bevallingsrust.

2° Interdiction d'effectuer certains travaux.

a) La Commission du Travail des Femmes a déjà émis un avis n° 18/1 du 16 février 1979 sur les législations protectrices et a demandé de revoir la liste des travaux reconnus comme intrinsèquement dangereux (prévus à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971) et celle des agents chimiques, physiques ou vitaux prévue dans les articles 2 et 3 de l'A.R. du 24 décembre 1968 en fonction de l'évolution technologique et scientifique.

La Commission du Travail des Femmes réitère la demande formulée dans son avis 13, afin que cette dernière liste soit revue.

b) Si l'employeur est dans l'impossibilité de procurer une autre activité à la femme enceinte et que le médecin du travail écarte celle-ci de son travail, elle bénéficiera en général, des indemnités ordinaires de maladie payée par la mutuelle, à savoir 60 % du salaire brut (indemnité d'incapacité primaire octroyée aux femmes enceintes qui ont atteint le degré d'incapacité de travail requis comme prévu à l'article 56 § 1 de la loi du 9 août 1963 sur l'assurance maladie invalidité), suivant les articles 225 alinéa 1 et 239, 2° de l'A.R. du 4 novembre 1963 pris en application de la loi du 9 août 1963.

La Commission du Travail des Femmes constate que des problèmes subsistent dans les cas d'écartement, par le médecin du travail, de l'emploi exercé par une femme enceinte - pour le calcul du pécule de vacances relatif aux jours d'interruption.

Pour cette raison les représentants des travailleurs proposent que les jours d'interruption de travail pour écartement d'une femme enceinte d'un travail déterminé soient assimilés à des jours de travail effectifs pour le calcul de la durée des jours de vacances et pour le calcul du pécule.

2° Verbod bepaald werk uit te oefenen.

a) De Commissie Vrouwenarbeid heeft reeds een advies uitgebracht (advies nr. 18/1 van 16 februari 1979) aangaande de beschermende wetgevingen en had gevraagd de lijst van de werkzaamheden die als intrinsiek gevaarlijk worden beschouwd (bepaald bij artikel 41 van de wet van 16.03.1971) en deze der chemische stoffen, fysische factoren of virussen bepaald bij de artikelen 2 en 3 van het K.B. van 24.12.1968, te herzien op basis van de technologische en wetenschappelijke evolutie.

De Commissie Vrouwenarbeid herhaalt de in haar advies nr. 13 gestelde eis, om die lijst te herzien.

b) Indien de werkgever in de onmogelijkheid verkeert de zwangere vrouw een ander werk te geven en de arbeidsgeneesheer verwijdert haar van het werk, zal zij in de meeste gevallen de gewone ziektevergoedingen genieten betaald door de mutualiteit nl. 60 % van haar bruto-salaris (uitkering wegens primaire arbeidsongeschiktheid toegekend aan zwangere vrouwen die de arbeidsongeschiktheidsgraad hebben bereikt zoals bepaald bij artikel 56 § 1 van de wet van 9 augustus 1963 betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering), ten gevolge van de artikelen 225, lid 1 en 239, 2° van het K.B. van 4 november 1963 tot uitvoering van de wet van 9 augustus 1963.

De Commissie Vrouwenarbeid stelt vast dat er nog steeds problemen zijn voor de berekening van het vakantiegeld voor dagen van onderbreking in gevallen waarin zwangere vrouwen door de arbeidsgeneesheer van hun arbeidsplaats worden verwijderd.

Daarom stellen de vertegenwoordigers van de werknemers voor dat de dagen van arbeidsonderbreking ten gevolge van de verwijdering van een zwangere vrouw van een bepaald werk, gelijkgesteld worden met effectief gewerkte dagen voor de berekening van de duur van de jaarlijkse vakantie en van het vakantiegeld.

. . .

3° Repos prénatal.

La loi prévoit un congé prénatal de manière facultative aussi bien pour le secteur privé que public (art. 39, loi du 16/3/71).

a) Prévention de la prématûrité.

La Commission du Travail des Femmes avait, dans son avis n° 13 en réponse à la proposition du Ministère de la Santé publique de l'époque d'instaurer un système qui obligeraît la femme enceinte à prendre 6 semaines prénatales dans le cadre d'une prévention de la prématûrité, a considéré et considère toujours qu'il n'y a pas de statistiques démontrant que le risque d'accouchement prématûré était plus élevé pour une femme active que pour celle qui restait chez elle; de plus, dans les cas de grossesse à haut risque, il s'avérait que six semaines de repos avant l'accouchement arrivaient déjà trop tard étant donné que les causes de prématûrité se situent principalement en début de grossesse.

b) Chômeuses complètes indemnisées.

La Commission du Travail des Femmes constate qu'un récent arrêté royal (N° 22 du 22 mars 1981) a mis sur pied d'égalité les travailleuses et les chômeuses complètes indemnisées, ces dernières ayant maintenant la faculté de reporter comme les travailleuses, tout ou partie de leur congé prénatal après leur congé postnatal, quant elles ont continué à pointer durant les 6 semaines ou la partie de celles-ci qui précèdent leur accouchement.

En effet l'article 8, 2° de l'arrêté royal n° 22 du 23 mars 1982 prévoit que "l'alinéa 5 de l'article 56 § 1 de la loi du 9 août 1963 est remplacé par la disposition suivante :

3° Rustperiode voor bevalling.

De wet voorziet zowel voor de openbare als voor de privésector in een facultatieve prenatale rust (art. 39 - wet van 16.3.. 1971).

a) Voorkoming van een voortijdige geboorte.

In advies nr. 13 als antwoord op het voorstel van de toenmalige Minister van Volksgezondheid om een regeling in te voeren die de zwangere vrouw zou verplichten, in het raam van de voorkoming van een voortijdige geboorte, 6 weken rust voor de bevalling te nemen, had de Commissie Vrouwenarbeid aangevoerd en is zij nog steeds van mening dat geen statistieken voorhanden zijn waaruit blijkt dat het risico op voortijdige bevalling hoger ligt bij werkende dan bij thuisblijvende vrouwen; bovendien komt voor de zwangerschappen met hoge risicograad 6 weken rust voor de bevalling reeds te laat vermits de oorzaken van vroegtijdige geboorten zich voornamelijk in de beginperiode van de zwangerschap voordoen.

b) Volledige uitkeringsgerechtigde vrouwelijke werklozen.

De Commissie Vrouwenarbeid heeft kennis genomen van een recent koninklijk besluit (nr. 22 van 23 maart 1982) dat werkneemsters en volledig werkloze vrouwen op gelijke voet stelt, daar deze laatsten nu de mogelijkheid hebben om zoals de werkneemsters, een gedeelte van hun prenataal verlof op te nemen na hun postnataal verlof, wanneer zij verder zijn blijven stempelen gedurende de 6 weken of een gedeelte ervan dat voorafging aan hun bevalling.

Inderdaad het artikel 8, 2° van het koninklijk besluit nr. 22 van 23 maart 1982 voorziet dat het vijfde lid van artikel 56 § 1 van de wet van 9 augustus 1963 vervangen wordt door de volgende bepaling : "van eenzelfde vermoeden van arbeidsongeschiktheid genieten de in artikel 45 § 1 bedoelde

./...

les titulaires visées à l'article 45 § 1er bénéficient d'une même présomption d'incapacité de travail pendant la période de 6 semaines avant et de 8 semaines après leur accouchement; la période de 8 semaines après l'accouchement est prolongée d'un délai qui correspond à la période pendant laquelle elles ont continué le travail ou le chômage contrôlé à partir de la sixième semaine précédant l'accouchement".

gerechtigden over het tijdvak van zes weken vóór tot acht weken na hun bevalling; het tijdvak van acht weken na de bevalling wordt verlengd met een tijdsspanne die overeenstemt met de periode tijdens dewelke zij verder hebben gearbeid of zich verder in gecontroleerde werkloosheid bevonden vanaf de zesde week vóór de bevalling".

c) Jours d'inaktivité.

Certains jours d'inaktivité intervenant durant la période de congé pré-natal ne sont pas considérés comme des jours d'inaktivité assimilés à des jours de travail et ne peuvent être reportés, après le congé postnatal alors que d'autres le sont et peuvent être reportés.

Les représentants des travailleurs demandent que puissent être assimilables et reportés les jours de grève, de lock-out, les jours d'absence pour crédits d'heure et de promotion sociale, certains jours de congés familiaux spéciaux, les jours couverts par une indemnité de fin de contrat.

Les représentants des employeurs trouvent inopportun d'allonger la liste des jours assimilables.

c) Inactiviteitsdagen.

Sommige inactiviteitsdagen die tijdens de prenatale rust vallen, worden niet beschouwd als inactiviteitsdagen die gelijkgesteld worden met arbeidsdagen en kunnen dus niet worden overgedragen tot na de postnatale rust. Andere inactiviteitsdagen kunnen echter wel worden overgedragen.

De werknemersvertegenwoordigers vragen dat de dagen van staking, lock-out, afwezigheidsdagen voor kredieturen en sociale promotie, zekere verlofdagen voor buitengewone familiale omstandigheden, de dagen gedekt door een opzeggingvergoeding, zouden worden gelijkgesteld en overgedragen.

De vertegenwoordigers van de werkgevers vinden het niet opportuin de lijst van de gelijkgestelde dagen nog langer te maken.

C. Accouchement.

a) Prématurés et enfants hospitalisés à leur naissance.

Lorsqu'un nouveau-né doit rester hospitalisé pour raison de naissance prématuée un problème d'ordre affectif et moral se pose à la mère dont le congé postnatal est actuellement d'une durée fixée à 8 semaines dès la date de l'accouchement.

C. Bevalling.

a) Voortijdige bevallingen en kinderen die bij de geboorte in het ziekenhuis moeten worden opgenomen.

Wanneer een pasgeboren kind in het ziekenhuis moet blijven bij een voortijdige geboorte, kan de moeder een affectief en moreel probleem te verwerken krijgen aangezien haar postnatale rust thans op 8 weken na de bevalling is vastgesteld.

La Commission du Travail des Femmes a demandé dans un avis n° 24 (du 8 septembre 1980) que dans ce cas et dans celui de l'enfant né à terme mais qui doit rester en couveuse pour raisons médicales, la possibilité soit offerte à la mère travailleuse ou chômeuse de prendre le congé prénatal non utilisé, à une période qui ne suit pas directement le congé postnatal obligatoire.

Pour ce faire, l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 et l'article 56 de la loi du 9 août 1963 doivent encore être modifiés.

Accouchement tardif.

Les représentants des travailleurs estiment que le cas d'accouchement tardif lorsque la mère a épuisé la totalité de son congé prénatal de 6 semaines et que son accouchement se produit effectivement plus d'une semaine (semaine qui d'ailleurs est indemnisée à 60 % d'indemnité d'incapacité primaire - A.R. du 4.11.63, art. 239, 3°) après la date présumée de l'accouchement n'a pas encore trouvé de solution satisfaisante.

En effet l'arrêté royal du 18 juin 1980 modifiant l'article 139 de l'arrêté royal du 4 novembre 1963 portant exécution de la loi du 9 août 1963 prévoit uniquement que la femme enceinte qui accouche tardivement n'est censée atteindre le degré d'incapacité de travail requis comme prévu à l'article 56, § 1 de la loi du 9 août 1963 que durant une semaine après la date d'accouchement prévue par le médecin.

Les représentants des travailleurs insistent pour porter de une à deux semaines la période prévue par l'A.R. du 18 juin 1980 et que celle-ci puisse éventuellement être élargie et couvrir la période allant jusqu'à la date de l'accouchement réel.

De Commissie Vrouwenarbeid heeft in advies nr. 24 (van 8 september 1980) gevraagd dat in dit geval en in het geval van een tijdig geboren kind dat om medische redenen in de couveuse moet blijven, de moeder, zowel werkende als werkloze, de mogelijkheid krijgt de niet-gebruikte prenatale rust te nemen tijdens een periode die niet onmiddellijk aansluit bij de verplichte postnatale rust.

Daartoe moeten art. 39 van de wet van 16 maart 1971 en art. 56 van de wet van 9 augustus 1963 worden gewijzigd.

b) Laattijdige bevalling.

De vertegenwoordigers van de werknemers menen dat er nog geen bevredigende oplossing is gevonden voor het geval van een laattijdige bevalling wanneer de moeder reeds haar 6 weken prenatale rust heeft gebruikt en de bevalling pas meer dan een week na de voorziene datum gebeurt. (Die week wordt trouwens vergoed tegen 60 % van de uitkeringen wegens primaire arbeidsongeschiktheid - K.B. van 4 november 1963, art. 239 - 3°).

Het koninklijk besluit van 18 juni 1980 tot wijziging van artikel 239 van het koninklijk besluit van 4 november 1963 tot uitvoering van de wet van 9 augustus 1963 bepaalt immers enkel dat de zwangere vrouw die laattijdig bevalt, geacht wordt de vereiste graad van arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld bij artikel 56, § 1, 1° van de wet van 9 augustus 1963, pas te zullen bereiken in de week na de datum van de bevalling welke door de dokter is voorzien.

De vertegenwoordigers van de werkgevers dringen er op aan om de periode, bedoeld in het K.B. van 18 juni 1980, van één op twee weken te brengen en het tevens mogelijk te maken dat zij eventueel kan worden uitgebreid zodat zij de periode beslaat tot de dag van de reële geboorte.

. / ...

Ils souhaitent également que cette mesure soit applicable aux chômeuses.

Les représentants des employeurs estiment que la réglementation actuelle rencontre à suffisance les cas décrits ci-avant compte tenu des progrès de la médecine. Ces cas restent exceptionnels.

Modifier encore la réglementation sur ce point contient le risque d'"erreurs" systématiques quant à l'appréciation de la date de l'accouchement et aurait pour effet, de prolonger la durée totale du congé de maternité en faveur de la chômeuse, ce qui équivaudrait à un traitement de faveur, comparé à la situation de la travailleuse.

Zij wensen dat die maatregel ook van toepassing is op de vrouwelijke werklozen.

De vertegenwoordigers van de werkgevers menen dat, rekening houdende met de vooruitgang van de geneeskunde de huidige reglementering voldoende tegemoet komt aan de hierboven beschreven gevallen. Het zijn en blijven uitzonderingen. De reglementering opnieuw wijzigen zou aanleiding kunnen geven tot systematische "fouten" wat de vaststelling van de bevallingsdatum betreft en zou als gevolg hebben dat de totale duur van de bevallingsrust in het voordeel van de vrouwelijke werklozen wordt verlengd, wat op een voorkeurbehandeling zou neerkomen in vergelijking met de toestand van de werkneemsters.

D. Après l'accouchement.

Allocations de naissance et allocations familiales.

- Les allocations familiales sont payées par la Caisse d'allocations familiales à laquelle est affilié l'employeur de la personne qui ouvre le droit à ces allocations.

En général le père a la préséance puis le beau-père et enfin seulement à défaut, la mère (art. 64 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés).

Elles sont en principe payées à la mère et si elle "n'élève pas effectivement l'enfant, ces allocations sont payées à la personne qui remplit ce rôle" (art. 69 des lois coordonnées).

Toutefois dans l'intérêt de l'enfant, l'attributaire qui n'est pas prioritaire, en application de l'article 64 précité, peut obtenir la priorité moyennant l'accord du titulaire de cette priorité.

D. Na de bevalling.

Kraamgeld en kinderbijslagen.

- De kinderbijslagen worden betaald door de Rijksdienst voor Kinderbijslag waarbij de werkgever van de persoon die het recht op die bijslagen opent, is aangesloten.

In het algemeen heeft de vader voorrang, daarna de stiefvader en slechts bij ontstentenis de moeder (art. 64 van de gecoördineerde wetten inzake kinderbijslag van werknemers). De kinderbijslagen worden in principe aan de moeder uitbetaald en indien zij "niet effectief het kind opvoedt, worden deze bijslagen uitbetaald aan de persoon die deze rol vervult". (Art. 69 van de gecoördineerde wetten).

In het belang van het kind kan de techt-hebbende die bij toepassing van hoger-vermeld artikel 64 geen voorrang genieten, de voorrang krijgen na akkoord van de voorrangsgerechtigde.

. / ...

L'article 64 des lois coordonées relatives aux allocations familiales s'appliquent également aux allocations de naissance.

La Commission du Travail des Femmes estime que le régime de priorités en matière d'allocations familiales et de primes de naissance, doit être revu.

Elle est d'avis que la personne à qui les allocations doivent être payées parce qu'elle élève en réalité l'enfant (sans ouvrir le droit aux allocations parce que pas prioritaire) obtienne ce droit sur base de ses prestations.

Celui qui est prioritaire (l'époux) ne pourrait s'y opposer.

Elle souhaiterait être informée des systèmes existants et des éventuelles modifications envisagées dans les autres états membres des Communautés Européennes.

E. Couverture financière du congé de maternité.

1° Modalités générales de l'indemnisation.

En vertu des dispositions légales (loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) le salaire mensuel garanti est payé par l'employeur durant 30 jours pour les employées engagées à durée indéterminée ou pour une durée supérieure à 3 mois (article 76); pour une ouvrière l'employeur paiera 7 jours de salaire (article 55).

La travailleuse en repos d'accouchement bénéficie ensuite des indemnités de l'AMI (article 225 de l'A.R. du 4 novembre 1963). Elle reçoit 79,5 % du salaire brut plafonné (60 % d'indemnité d'incapacité primaire plus un complément de 19,5 %).

Artikel 64 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslagen is ook van toepassing op het kraamgeld.

De Commissie Vrouwenarbeid is van mening dat de voorrangsregels inzake kinderbijslagen en geboortepremies moeten worden herzien.

Zij meent dat de persoon aan wie de kinderbijslag uitbetaald wordt, omdat hij of zij het kind werkelijk groot brengt (zonder recht te hebben op kinderbijslag bij gebrek aan voorrang) dit recht op basis van zijn of haar prestaties moet kunnen verwerven.

De voorrangsgerechtigde (de echtgenoot) zou zich hiertegen niet mogen verzetten.

Ze zou willen op de hoogte gebracht worden van de bestaande systemen en van de eventuele wijzigingen die de andere lidstaten van de Europese Gemeenschappen beogen.

E. Betaling van de bevallingsrust.

1° Algemene uitkeringsmodaliteiten.

Krachtens de wettelijke bepalingen (wet van 3 juli 1978, betreffende de arbeidsovereenkomsten) betaalt de werkgever aan de vrouwelijkebedienden die zijn aangeworven voor onbepaalde duur of voor een periode van meer dan 3 maanden, gedurende 30 dagen het gewaarborgd maandloon; aan arbeidsters betaalt de werkgever 7 dagen loon (artikel 55).

De werkneemsters op bevallingsrust krijgen daarna een Z.I.V.-uitkering (art. 225) van het K.B. van 4 november 1963). Zij krijgen 79,5 % van het begrenste bruto-loon (60 % primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering en 19,5 % bijkomende uitkering).

. / ...

Le salaire brut pris en considération pour le calcul des indemnités de maladie s'élevait, le 1er février 1982 à 2.439,88 F. dans le régime de la semaine de 6 jours.

Dans le secteur public, l'agent féminin reçoit un traitement entièrement payé par l'Etat durant une période de 14 semaines.

Cette règle n'est pas applicable aux autres catégories du personnel qui bénéficient du même statut que les employées ou les ouvrières du secteur privé.

Het bruto-loon dat bij de berekening van de ziekteuitkeringen in aanmerking wordt genomen bedroeg op 1 februari 1982 in het stelsel der zesdagenweek 2.439,88 F.

2° La chômeuse complète indemnisée.

a) Calcul de l'indemnité de repos d'accouchement.

Au cours des 14 semaines du repos d'accouchement (6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après l'accouchement), la chômeuse perçoit une indemnité de la mutuelle.

Le montant de l'indemnité est égal à 79,5 % du dernier salaire brut plafonné (soit 60 % d'indemnité d'incapacité primaire plus un complément de 19,5 %).

Depuis l'entrée en vigueur de l'A.R. du 24 décembre 1980 le taux d'allocation a été réduit pour les chômeurs non chefs de ménage après 2 ans de chômage, prolongé de 78 journées de chômage à raison de 312 journées de travail prestées antérieurement.

Au cours de cette période (3ème période) ils bénéficient d'une allocation forfaitaire minimum.

In de openbare sector krijgt de vrouwelijke ambtenaar een nettowedde die geheel door de Staat wordt betaald gedurende een periode van 14 weken.

Deze regel geldt niet voor de andere personeelscategorieën in overheidsdienst, die hetzelfde statuut hebben als de bedienden en vrouwelijke werkliden uit de privésector.

2° De volledige uitkeringsgerechtigde vrouwelijke werkloze.

a) Berekening van de zwangerschapsuitkering.

Tijdens de 14 weken bevallingsrust (6 weken vóór de bevalling en 8 weken na de bevalling) ontvangt de werkloze vrouw een vergoeding van de mutualiteit.

Het bedrag van de vergoeding is gelijk aan 79,5 % van het laatste begrenste bruto-loon. (60 % primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering + 19,5 % bijkomende uitkering).

Sinds het K.B. van 24 december 1980 werd de werkloosheidsuitkering verlaagd voor werklozen, die geen gezinshoofd zijn, na 2 jaar werkloosheid, verlengd met 78 stempeldagen per 312 voorheen gepresteerde arbeidsdagen.

Zij ontvangen tijdens deze periode (3° periode) een minimum forfaitaire uitkering.

./...

Qui plus est, l'article 6 de l'arrêté royal du 23 mars 1982 touche toutes les catégories de chômeuses en prévoyant entre autres, que "pour les titulaires visés à l'article 45 § 1er, 1° c) (de la loi du 9 août 1963), le montant de l'indemnité d'incapacité primaire, ne peut pendant une période à déterminer par le Roi, être supérieur à celui de l'allocation de chômage à laquelle ils auraient pu prétendre s'ils ne s'étaient pas trouvés en état d'incapacité de travail; cette disposition ne peut empêcher l'octroi de l'indemnité complémentaire pendant la période de repos d'accouchement".

Daarbij heeft art. 6 van het K.B. van 23.3.1982 betrekking op alle categorieën van werkloze vrouwen en voorziet onder andere, dat "voor de gerechtigden waarvan sprake in de artikelen 45, § 1, 1°, c, (van de wet van 9 augustus 1963) de primaire ongeschiktheidsuitkering, gedurende een door de Koning te bepalen periode, niet meer mag bedragen dan de werkloosheidsuitkering waarop zij aanspraak zouden maken indien ze zich niet in een toestand van arbeidsongeschiktheid bevonden; deze bepaling kan het toekennen van een bijkomende uitkering gedurende de periode van zwangerschapsrust niet verhinderen".

b) Accouchement tardif.

Les représentants des travailleurs rappellent leur proposition de prolonger le repos prénatal de 2 semaines en cas d'accouchement tardif, lorsque la mère (travailleuse ou chômeuse complète) a déjà épousé ses 6 semaines de repos pré-natal. Ces 2 semaines doivent être payées par la mutuelle à raison de 60 % du salaire brut (plafonné).

Les représentants des employeurs rappellent également la position qu'ils ont développée ci-dessus au point C. b) page 9, 2° alinéa.

b) Laattijdige bevalling.

De werknemersvertegenwoordigers herinneren aan hun voorstel om de prenatale rust met 2 weken te verlengen bij een laattijdige bevalling, indien de moeder (werknemster of volledig werkloze) haar 6 weken prenatale rust reeds genomen.

Deze 2 weken dienen door de mutualiteit betaald te worden aan 60 % van het (begrensde) bruto-loon.

De vertegenwoordigers van de werkgevers verwijzen tevens naar het standpunt dat zij hierboven in punt C. b), 2de lid (p. 9) hebben uiteengezet.

CONSTATATIONS FINALES

Comme la protection de la maternité est dans sa globalité liée à la protection de la parenté et à celle de l'enfant, les représentants des organisations de travailleurs demandent que cet aspect de la question soit approfondi ultérieurement.

SLOTBEVINDINGEN.

Aangezien de moederschapsbescherming in haar geheel verband houdt met de ouderschapsbescherming en met de bescherming van het kind, vragen de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties dat dit aspect van deze kwestie later wordt uitgediept.