



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD van de GelijkE Kansen voor Mannen en Vrouwen
RAT für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

AVIS N° 10 du 24 mai 1996 du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes relatif à la protection de la maternité : lacunes et discriminations subsistant dans la législation.

ADVIES N° 10 van 24 mei 1996 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen betreffende de moederschapsbescherming : leemten en discriminaties die in de wetgeving blijven voortbestaan.

AVIS N° 10 du 24 mai 1996 du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes relatif à la protection de la maternité : lacunes et discriminations subsistant dans la législation.

Il est désormais impossible d'examiner la législation belge relative à la protection de la maternité sans faire de référence au droit communautaire. En l'occurrence, celui-ci consiste en les directives 92/85 (protection des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes) et 76/207 (égalité entre travailleurs masculins et féminins dans les conditions de travail), pour les travailleuses occupées dans un lien de subordination; et la directive 86/613, pour les indépendantes.

Vu l'entrée en vigueur récente des dispositions adoptées dans le but d'exécuter la directive 92/85 (loi du 3 avril 1995 et A.R. du 2 mai 1995), on manque d'éléments pour apprécier la pertinence et l'effectivité de ces dispositions. Cependant, il s'impose de relever sans attendre les lacunes et les discriminations qui subsistent dans la législation et la réglementation existantes.

Conformément aux art. 2, §3, 5, §2 et 7 de l'arrêté royal du 12 février 1993 qui l'a institué, le Conseil de l'Égalité des Chances rend donc à ce sujet, de sa propre initiative, le présent avis. L'examen distingue le régime des travailleuses salariées, la situation des services publics et le cas des travailleuses indépendantes.

1. Le régime des travailleuses salariées

1.1. Parachèvement de l'assurance maternité

Le Conseil se réjouit que la proposition de loi modifiant la loi coordonnée du 14 juillet 1994, en voie d'adoption par le

ADVIES N° 10 van 24 mei 1996 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen betreffende de moederschapsbescherming : leemten en discriminaties die in de wetgeving blijven voortbestaan.

Het is voortaan onmogelijk de Belgische wetgeving betreffende de moederschapsbescherming te onderzoeken zonder te verwijzen naar het communautair recht. Het gaat hier om de richtlijnen 92/85 (bescherming van zwangere, bevallen of borstvoeding gevende vrouwen) en 76/207 (gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden) voor de werkneemsters die in een verband van ondergeschiktheid zijn tewerkgesteld, en om de richtlijn 86/613 voor de vrouwelijke zelfstandigen.

Gelet op de recente inwerkingtreding van de bepalingen die werden uitgevaardigd in uitvoering van richtlijn 92/85 (wet van 3 april 1995 en K.B. van 2 mei 1995) ontbreekt het nog aan elementen om de relevantie en de doeltreffendheid van deze bepalingen te kunnen beoordelen. We moeten echter meteen wijzen op de leemten en de discriminaties die nog in de bestaande wetgeving en reglementering overblijven.

Conform art. 2, §3, 5, §2 en 7 van het koninklijk besluit van 15 februari 1993 houdende de oprichting van de Raad van de Gelijke Kansen, brengt de Raad, op eigen initiatief, volgend advies uit. In het onderzoek wordt een onderscheid gemaakt tussen het stelsel van de werkneemsters in loondienst, de toestand in de overheidsdiensten en de situatie van de vrouwelijke zelfstandigen.

1. Het stelsel van de bezoldigde werkneemsters

1.1. Voltooiing van het stelsel inzake moederschapsverzekering

De Raad is erover verheugd dat het wetsvoorstel houdende wijziging van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994,

Parlement (ci-après : "la loi de 1996") réalise la réforme qu'il avait recommandée dans une lettre adressée à la Ministre des Affaires sociales, et mette à charge de l'assurance maternité l'indemnisation de la travailleuse enceinte ou allaitante qui doit être temporairement écartée de ses tâches habituelles en raison des risques que celles-ci font courir à sa santé ou à celle de son enfant, ou parce qu'elle souhaite ne pas être occupée la nuit. Cette réforme met fin à toute assimilation de la grossesse ou l'allaitement à une incapacité de travail, qui pouvait ultérieurement entraîner le passage de l'intéressée en invalidité.

Cependant, le Conseil observe que les arrêtés royaux d'exécution de la loi du 14 juillet 1994, en particulier celui du 4 novembre 1963, doivent être adaptés en fonction de la loi de 1996.

A cet égard, le Conseil recommande que la modification de l'A.R. n'entraîne aucune réduction de l'indemnisation, et au contraire l'améliore si possible. Le Conseil attire notamment l'attention sur les aspects suivants :

- si la cause d'écartement durant la grossesse coïncide avec un risque de maladie professionnelle, le taux d'indemnisation de 90 %, actuellement octroyé par le Fonds des maladies professionnelles, doit être maintenu;
- dans la même hypothèse, ce taux plus favorable devrait être octroyé à la travailleuse allaitante;
- il devrait aussi être accordé dans la même hypothèse si le médecin du travail recommande un nouvel écartement à la suite de l'examen de reprise du travail (art. 43bis de la loi du 16 mars 1971).

aanbevolen werd in een schrijven aan de Minister van Sociale Zaken doorvoert en de vergoeding voor de zwangere of borstvoeding gevende werkneemster die tijdelijk verwijderd moet worden van haar gewone taken omwille van de risico's die deze met zich meebrengen voor haar gezondheid of die van haar kind, of wanneer zij niet 's nachts wenst tewerkgesteld te worden, ten laste legt van de moederschapsverzekering. Deze hervorming stelt een einde aan elke gelijkstelling van de zwangerschap of de lactatie met een arbeidsongeschiktheid, die de betrokkene na verloop van tijd in invaliditeit kon doen terechtkomen.

De Raad merkt echter op dat de uitvoeringsbesluiten van de wet van 14 juli 1994, in het bijzonder dat van 4 november 1963, aangepast dienen te worden in het licht van de wet van 1996.

Ten dien einde wordt door de Raad aanbevolen dat de wijziging van het K.B. geen enkele vermindering van de vergoeding met zich mee zou brengen en, integendeel, de vergoeding zo mogelijk zou verbeteren. De Raad vestigt met name de aandacht op de volgende aspecten :

- indien de oorzaak van de verwijdering tijdens de zwangerschap samenvalt met een risico van beroepsziekte, moet het vergoedingspercentage van 90 %, dat momenteel toegekend wordt door het Fonds voor beroepsziekten, behouden blijven;
- in diezelfde hypothese, zou dit gunstiger percentage moeten worden toegekend aan de borstvoeding gevende werkneemster;
- het zou ook moeten worden toegekend in dezelfde hypothese, wanneer de arbeidsgeneesheer een nieuwe verwijdering aanbeveelt ten gevolge van het onderzoek na de werkhervatting (art. 43bis van de wet van 16 maart 1971).

Hors des cas qui justifient l'intervention du Fonds, le Conseil est d'avis que toute période de "protection de la maternité", au sens du chapitre IV du titre V de la loi du 14 juillet 1994, doit être indemnisée, pour une travailleuse occupée, au moins au taux de 75 % de la rémunération brute plafonnée, les trente premiers jours du repos de maternité restant indemnisés au taux de 82 % de la rémunération non plafonnée.

1.2. Exclusions de l'assurance maternité.

La directive 92/85 n'envisage pas, pour l'État membre, de possibilité d'exclure certaines femmes de la protection qu'elle impose.

Cependant, en droit belge cette possibilité existe puisque les conditions d'accès à l'assurance maternité sont les mêmes qu'à l'ensemble de l'assurance soins de santé et indemnités (art. 116 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994). Certes, l'article 116, al. 2 prévoit que le Roi puisse accorder à certaines catégories de travailleuses une dispense ou un aménagement de la condition de stage de 6 mois, mais aucun arrêté d'exécution n'a été pris, apparemment parce qu'aucune nécessité ne s'en est manifestée. Néanmoins, pour prévenir toute difficulté, le Conseil recommande la suppression de la condition de stage pour l'accès à l'assurance maternité.

1.3. Calcul du congé postnatal.

Selon l'article 39, al. 2 de la loi du 16 mars 1971, le congé postnatal obligatoire de huit semaines prend cours le jour de l'accouchement.

De Raad is van mening dat, buiten de gevallen waarin de tussenkomst van het Fonds gerechtvaardigd is, elke periode van "moederschapsbescherming", in de zin van hoofdstuk IV van titel V van de wet van 14 juli 1994, voor een tewerkgestelde werkneemster vergoed moet worden, ten minste ten belope van 75 % van het geplafonneerd brutoloon, waar-bij de eerste dertig dagen van de moederschapsrust vergoed blijven ten belope van 82 % van het niet-geplafonneerd loon.

1.2. Uitsluitingen uit de moederschapsverzekering.

Door de richtlijn 92/85 wordt voor de Lidstaat niet voorzien in de mogelijkheid om sommige vrouwen uit te sluiten van de bescherming die de richtlijn oplegt.

In het Belgisch recht bestaat deze mogelijkheid echter wel, aangezien de toegangsvoorwaarden voor de moederschapsverzekering dezelfde zijn als de voorwaarden die gelden voor de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (artikel 116 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994). In artikel 116, 2de lid wordt wel bepaald dat de Koning aan bepaalde werkneemsterscategorieën een vrijstelling of een aanpassing van de voorwaarde van een wachttijd van zes maanden kan verlenen, maar toch werd geen enkel uitvoeringsbesluit uitgevaardigd, zulks blijkbaar omdat daartoe geen noodzaak was. Om elke moeilijkheid uit de weg te gaan beveelt de Raad aan de voorwaarde van een wachttijd voor de toegang tot de moederschapsverzekering, op te heffen.

1.3. Berekening van het bevallingsverlof.

Volgens artikel 39, 2de lid van de wet van 16 maart 1971, neemt de periode van acht weken verplichte bevallingsrust een aanvang op de dag van de bevalling. Deze bepaling is logisch wanneer de werkneemster reeds met moederschapsverlof is.

Cette disposition est logique si la travailleuse se trouve déjà en congé de maternité. Par contre, en cas de naissance prématurée, il se peut que la travailleuse ait poursuivi les prestations jusqu'au jour de l'accouchement, qui lui a été payé par l'employeur, soit parce qu'elle a travaillé normalement, soit au titre de l'article 27, al. 1er, 1° ou 2° de la loi du 3 juillet 1978; il en va de même pour une chômeuse indemnisée qui est restée disponible jusqu'au jour de l'accouchement compris. Dans cette hypothèse, l'intéressée perd un jour du congé postnatal, puisque le jour de l'accouchement ne sera pas indemnisé par l'assurance maternité s'il est déjà rémunéré par l'employeur ou indemnisé par l'ONEm.

Le Conseil recommande donc que si l'accouchement survient avant le 7ème jour précédant la date prévue et alors que la travailleuse a poursuivi ses prestations ou son chômage contrôlé jusqu'à cette journée comprise, le congé postnatal commence le lendemain.

1.4. Report du congé prénatal.

En exécution de l'article 39, al. 3 de la loi du 16 mars 1971, l'A.R. du 11 octobre 1991 énumère, de manière limitative, les absences qui, survenant entre le 49ème et le 7ème jour qui précèdent la date réelle de l'accouchement, sont assimilées à des jours de travail en vue du report du congé prénatal.

Dans cette liste ne figure aucune absence due à une incapacité de travail. En outre, selon l'avis n° 1008 du Conseil national du Travail, qui a servi de base à l'A.R., il ne faut assimiler aucune journée qui est couverte en partie par une incapacité de travail.

Ingeval van vroeggeboorte daarentegen bestaat de mogelijkheid dat de werkneemster haar prestaties heeft verdergezet tot de dag van de bevalling, die haar betaald werd door de werkgever ofwel omdat zij normaal gewerkt heeft, ofwel uit hoofde van artikel 27, 1ste lid, 1° of 2° van de wet van 3 juli 1978. Hetzelfde geldt voor een uitkeringsgerechtigde werkloze die ter beschikking blijft tot en met de dag van de bevalling. Vanuit deze hypothese verliest de betrokkene één dag postnataal verlof omdat de dag van de bevalling niet zal worden vergoed door de moederschapsverzekering indien deze dag reeds betaald werd door de werkgever of door de R.V.A.

Bijgevolg wordt door de Raad aanbevolen dat, indien de bevalling plaatsgrijpt voor de zevende dag voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum en de werkneemster haar prestaties of haar werkloosheid heeft verdergezet tot en met deze dag, het postnataal verlof de dag nadien aanvangt.

1.4. Overdracht van het prenataal verlof.

Ter uitvoering van artikel 39, 3de lid van de wet van 16 maart 1971, wordt in het K.B. van 11 oktober 1991 een limitatieve opsomming gegeven van de afwezigheden die, wanneer zij zich voordoen tussen de 49ste en de 7de dag die aan de werkelijke datum van de bevalling voorafgaan, worden gelijkgesteld met werkdagen met het oog op de overdracht van het prenataal verlof.

In deze lijst is nergens sprake van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid. Volgens advies nr. 1008 van de Nationale Arbeidsraad, dat als basis heeft gediend voor het voornoemde K.B., dient geen enkele dag die gedeeltelijk door een arbeidsongeschiktheid werd onderbroken, met een arbeidsdag te worden gelijkgesteld.

Cette dernière interprétation paraît excessive car il se peut que, entre le 49ème et le 7ème jour, la travailleuse fournisse des prestations réduites, soit dans le régime de la reprise du travail à temps partiel après un congé de maladie, soit dans celui de l'écartement à temps partiel en raison de sa grossesse; dans ces deux cas, la perte de rémunération est en partie compensée par l'assurance soins de santé et indemnités ou par l'assurance maternité. Le Conseil recommande que les périodes de travail selon un tel régime permettent le report du congé prénatal, comme l'admettait l'INAMI avant l'A.R. du 11 octobre 1991.

1.5. Congé de paternité.

Sur la base de l'article 39, al. 6 de la loi du 16 mars 1971, l'A.R. du 17 octobre 1994 a organisé, pour les personnes engagées sous contrat de travail, les modalités du transfert du congé de maternité au père en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère. L'A.R. prévoit notamment une protection contre le licenciement qui serait motivé par le fait que le père ait usé de son droit à ce congé; elle est calquée sur l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

Toutefois, une seconde loi du 3 avril 1995 a modifié cet article 40 pour y porter l'indemnité spéciale de protection de la maternité à 6 mois de rémunération au lieu de 3. Le conseil recommande donc d'augmenter symétriquement l'indemnité prévue par l'A.R. du 17 octobre 1994 ou, plus simplement, d'inscrire dans l'arrêté royal un renvoi à l'art. 40, al. 3 de la loi du 16 mars 1971.

Deze interpretatie lijkt wel extreem te zijn, aangezien de kans bestaat dat de werkneemster tussen de 49ste en de 7de dag omwille van haar zwangerschap verminderde arbeidsprestaties verricht, hetzij in het stelsel van de hervatting van de deeltijdse arbeid na een periode van ziekteverlof, hetzij in het stelsel van een deeltijdse verwijde-ring van haar gewone taken; in deze beide gevallen wordt het loonverlies gedeeltelijk gecompenseerd door de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen of door de moederschapsverzekering. De Raad beveelt aan dat de arbeidsperiodes in een dergelijk stelsel de overdracht van het prenataal verlof mogelijk zouden maken, zoals dit door het RIZIV werd toegestaan voor het K.B. van 11 oktober 1991.

1.5. Vaderschapsverlof.

Op grond van artikel 39, 6de lid van de wet van 16 maart 1971 worden in het K.B. van 17 maart 1994 voor de met een arbeidsovereenkomst tewerkgestelde personen de modaliteiten vastgelegd voor de overdracht van het moederschapsverlof naar de vader in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder. Het K.B. voorziet ondermeer in een bescherming tegen een ontslag dat zou steunen op het feit dat de vader gebruik zou hebben gemaakt van zijn recht op dat verlof; deze bescherming is gebaseerd op artikel 40 van de wet van 16 maart 1971.

Door een tweede wet van 3 april 1995 werd dit artikel 40 evenwel gewijzigd, teneinde het recht op de bijzondere vergoeding inzake moederschapsbescherming van 3 naar 6 maanden loon te verhogen. De Raad beveelt aan om de in het K.B. van 17 oktober 1994 voorziene vergoeding in diezelfde mate te verhogen of om eenvoudigweg in het K.B. een verwijzing naar art. 44, al. 3 van de wet van 16 maart 1971 op te nemen.

1.6. Demandeuses d'emploi occupées dans le cadre des ALE.

Le Conseil recommande que le Ministère de l'Emploi et du Travail veille à ce que les dispositions de protection de la maternité soient correctement appliquées aux demandeuses d'emploi occupées dans le cadre des agences locales pour l'emploi, en particulier quant à la protection contre les risques de santé ou de sécurité.

Plus précisément, le Conseil propose que l'A.L.E. elle-même serve d'employeur pour l'application des règles relatives à la surveillance médicale des travailleuses enceintes ou allaitantes; ces règles s'appliquent même si une travailleuse est assimilée à une domestique (art. 42, §2 de la loi du 16 mars 1971 et art. 3 de l'A.R. du 2 mai 1995).

2. La situation des services publics.

Si la législation et la réglementation générales relatives à la protection de la maternité (loi du 16 mars 1971 et ses modifications ultérieures, Règlement général pour la protection du travail et A.R. du 2 mai 1995) s'appliquent à tous les services publics et tout leur personnel (à l'exception des membres des forces armées), leur mise en oeuvre dans les services publics exige l'adoption et l'adaptation d'un grand nombre de règles, principalement pour le personnel statutaire mais éven-tuellement même pour les travailleuses occupées sous contrat. L'analyse de la situation est compliquée par la grande diversité des autorités qui élaborent chacune sa propre réglementation (État fédéral; Communautés et Régions, pour leurs ministères et organismes publics; Communautés, pour leur enseignement; pouvoirs locaux; entreprises publiques autonomes, ...).

1.6. Vrouwelijke werkzoekenden tewerkgesteld in het PWA-stelsel.

De Raad beveelt aan dat het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid erover zou waken dat de bepalingen omtrent moederschapsbescherming correct worden toegepast op de vrouwelijke werkzoekenden die tewerkgesteld worden in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen, in het bijzonder wat de bescherming tegen gezondheids- of veiligheidsrisico's betreft.

Meer in het bijzonder stelt de Raad voor dat de PWA zou fungeren als werkgever met betrekking tot de toepassing van de regels betreffende het medisch toezicht voor zwangere of borstvoeding gevende werkneemster; deze regels zijn zelfs van toepassing wanneer een werkneemster wordt gelijkgesteld met een dienstbode (art. 42, §2 van de wet van 16 maart 1971 en art. 3 van het K.B. van 2 mei 1995).

2. De situatie van de overheidsdiensten.

Het mag dan nog zo zijn dat de algemene wetgeving en reglementering inzake moederschapsbescherming (de wet van 16 maart 1971 en de latere wijzigingen ervan, het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming en het K.B. van 2 mei 1995) van toepassing zijn op alle overheidsdiensten en al hun personeelsleden (met uitzondering van de leden van de krijgsmacht), toch vergt de tenuitvoerlegging ervan in de overheidsdiensten de aanneming en de aanpassing van een groot aantal regels, voornamelijk voor het statutair personeel maar eventueel zelfs voor de vrouwelijke contractuelen. De analyse van de situatie is complex wegens de grote diversiteit van de overheden die elk hun eigen reglementering uitwerken (de federale overheid; de Gemeenschappen en Gewesten voor hun ministeries en overheidinstellingen; de Gemeenschappen voor de onderwijssector; de plaatselijke besturen; de autonome overheidsbedrijven,...).

Diverses anomalies et discriminations étaient déjà connues avant la réforme de 1995. Depuis lors, et bien que l'ensemble des autorités se soient engagées, dans l'accord intersectoriel 1993-94 des services publics, à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'exécution correcte de la directive 92/85, très peu a été réalisé. Néanmoins, lors de l'évaluation de l'exécution de cet accord, qui a eu lieu en mars 1996, diverses mesures ont été annoncées comme imminentes.

On trouvera ci-après un inventaire non exhaustif des dispositions que le Conseil recommande de prendre ou de corriger.

2.1. Droit de s'absenter sans perte de rémunération pour se rendre à une consultation prénatale.

Ce droit est prévu par l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971. Sa mise en oeuvre par une travailleuse contractuelle ne suscite pas de difficulté (article 28, 2°bis de la loi du 3 juillet 1978). Par contre, il faut l'organiser dans chaque réglementation statutaire, comme l'autorité fédérale et certains gouvernements fédérés l'ont fait, soit par voie réglementaire, soit par circulaire. Le Conseil recommande que les autres autorités prennent les mesures nécessaires.

2.2. Congé prénatal.

- * La plupart des réglementations applicables aux agentes nommées à titre définitif prévoient que le congé de maternité a une durée maximale de 15 semaines. Par conséquent, si l'intéressée a épuisé son congé prénatal de 7 semaines en fonction de la date présumée de l'accouchement et que celui-ci

Reeds vóór de hervorming van 1995 waren een aantal anomalieën en discriminaties bekend. Sindsdien, en niettegenstaande het feit dat alle overheden zich hebben aangesloten bij het intersectorieel akkoord van de overheidsdiensten 1993-1994 om de nodige maatregelen te nemen voor de correcte uitvoering van richtlijn 92/85, is er tot op heden slechts weinig gerealiseerd. Niettemin werden er tijdens de evaluatie van de uitvoering van dit akkoord, die plaats had in maart 1996, verschillende dringende maatregelen in het vooruitzicht gesteld.

Hieronder volgt een niet-limitatieve lijst van de bepalingen waarvan de Raad de invoering of bijsturing aanbeveelt.

2.1. Recht om zonder loonderving van het werk afwezig te zijn om een prenataal zwangerschapsonderzoek te ondergaan.

Dit recht wordt voorzien in artikel 39bis van de wet van 16 maart 1971. Het gebruik maken van dat recht door een contractuele werknemster verloopt probleemloos (artikel 28, 2° bis van de wet van 3 juli 1978). Het zou daarentegen tevens voorzien moeten worden in elke statutaire reglementering, zoals de federale overheid en enkele gemeenschaps- en gewestregeringen reeds hebben gedaan, ofwel via reglementaire weg, ofwel door middel van een omzendbrief. De Raad beveelt aan dat de andere overheden de nodige maatregelen zouden nemen.

2.2. Prenataal verlof.

- * In de meeste op de vastbenoemde vrouwelijke personeelsleden van toepassing zijnde reglementeringen is bepaald dat het moederschapsverlof maximum 15 weken mag belopen. Dientengevolge is het zo dat, wanneer de betrokkene haar prenataal verlof van 7 weken heeft opgebruikt in functie van

tarde, les réglementations disposent que les jours manquants jusqu'à la naissance de l'enfant doivent être couverts par certificat médical (et donc imputés sur le capital-congés). Cette solution contrevient au principe de la directive 92/85 selon lequel la maternité n'est pas une incapacité de travail, et apparaît défavorable par rapport à celle que prévoit la loi du 14 juillet 1994 (prolongation du congé de maternité, mais les journées manquantes ne sont indemnisées qu'au taux ordinaire de l'incapacité primaire).

Le Conseil recommande de prévoir que dans cette hypothèse, l'agente reste en congé de maternité, sans imputation sur le capital-congés.

- * Dans les Communautés française et germanophone, les statuts des enseignantes temporaires disposent que tout congé de maladie survenant dans les 7 semaines qui précèdent la date réelle de l'accouchement est converti d'office en congé de maternité. Ce mécanisme a pour effet de décharger l'employeur du maintien de la rémunération; mais il est défavorable à la temporaire en cas d'incapacité de brève durée, car, ayant été prise en charge par l'assurance maternité, elle doit le rester et perd la possibilité de prolonger le repos postnatal obligatoire.

Le Conseil recommande qu'un tel système, qui n'a que des justifications budgétaires, soit corrigé.

de vermoedelijke datum van de bevalling en die bevalling uitblijft, in de reglementeringen wordt bepaald dat de ontbrekende verlofdagen tot de geboorte van het kind moeten worden gerechtvaardigd door een geneeskundig getuigschrift (die dagen worden dan aangerekend op het verlofkapitaal). Deze oplossing druist in tegen het beginsel van richtlijn 92/85 dat vooropstelt dat het moederschap geen arbeidsongeschiktheid is en valt ongunstig uit bij de oplossing waarin is voorzien door de wet van 14 juli 1994 (verlenging van het moederschapsverlof, maar de ontbrekende verlofdagen worden slechts vergoed tegen het gewone percentage voor primaire arbeidsongeschiktheid).

De Raad beveelt aan erin te voorzien dat het vrouwelijk personeelslid in dat geval in zwangerschapsverlof blijft, zonder dat er verlofdagen worden aangerekend op het verlofkapitaal.

- * In de Franse en Duitstalige Gemeenschap, bepalen de statuten van tijdelijke vrouwelijke leerkrachten dat elk ziekteverlof dat zich voordoet in de 7 weken die de werkelijke datum van de bevalling voorafgaan, automatisch in moederschapsverlof wordt omgezet. Dit mechanisme heeft tot gevolg dat de werkgever van de uitbetaling van het loon wordt ontlast; doch in geval van een arbeidsongeschiktheid van korte duur valt dit ongunstig uit voor de tijdelijke leerkracht, want, aangezien zij door de moederschapsverzekering ten laste werd genomen, moet zij dit ook blijven en verliest zij de mogelijkheid om het verplichte postnatale verlof te verlengen.

De Raad beveelt aan een dergelijk systeem, dat enkel om budgettaire redenen kan worden gerechtvaardigd, bij te sturen.

2.3. Congé de paternité.

Aucune autorité n'a encore organisé la mise en oeuvre de l'article 39, al. 6 de la loi du 16 mars 1971 en ce qui concerne les personnes (mère ou père) qui se trouvent occupées dans le cadre d'un statut. Le Conseil recommande de combler cette lacune.

2.4. Fractionnement du congé postnatal.

Successivement, les lois des 22 décembre 1989 et 29 décembre 1990 ont modifié l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 (al. 4 et 5) pour prévoir la possibilité de fractionner le congé postnatal lorsque l'enfant doit rester hospitalisé alors que sa mère a épuisé les 8 semaines obligatoires. Ces dispositions s'appliquent comme telles à tout le personnel de tous les services publics, mais dans beaucoup d'entre eux, il semble que l'information n'en soit parvenue ni aux intéressées, ni même aux responsables du personnel. Le Conseil recommande de combler cette lacune.

2.5. Incidence du congé de maternité sur les vacances annuelles.

- * Pour les travailleuses occupées sous contrat et les temporaires, il semble que les dispositions nécessaires aient été prises par toutes les autorités pour que le congé de maternité, indemnisé par la sécurité sociale, soit assimilé à une période rémunérée par l'employeur en vue du calcul du pécule de vacances (de même pour le calcul de l'allocation de fin d'année).

Par contre, toutes les autorités n'ont pas encore fait le nécessaire pour que la même assimilation joue en ce qui concerne le calcul des jours de vacances annuelles (la question a été réglée, au plan fédéral, par l'article 3, §3, al. 4 de l'A.R. du 1er juin 1964). Le Conseil recommande de corriger la situation à cet égard aussi.

2.3. Vaderschapsverlof.

Tot op heden heeft nog geen enkele overheid voorzien in de tenuitvoerlegging van artikel 39, 6de lid van de wet van 16 maart 1971 voor de personen (moeder of vader) die in het kader van een statuut zijn tewerkgesteld. De Raad beveelt aan deze leemte op te vullen.

2.4. Versnippering van het postnataal verlof.

Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 (4de en 5de lid) werd achtereenvolgens door de wetten van 22 december 1989 en 29 december 1990 gewijzigd om te voorzien in de mogelijkheid tot versnippering van het postnataal verlof wanneer het kind gehospitaliseerd moet blijven terwijl zijn moeder de verplichte acht weken reeds heeft opgebruikt. Deze bepalingen zijn als dusdanig van toepassing op alle personeelsleden van alle overheidsdiensten, maar alles wijst erop dat in vele diensten de informatie noch de betrokkenen, noch de personeelsverantwoordelijken heeft bereikt. De Raad beveelt aan deze leemte op te vullen.

2.5. Gevolgen van het moederschapsverlof voor de jaarlijkse vakantie.

- * Voor de vrouwelijke contractuelen en tijdelijken zijn blijkbaar door alle overheden de nodige maatregelen getroffen opdat het door de sociale zekerheid vergoede moederschapsverlof zou worden gelijkgesteld met een door de werkgever bezoldigde periode met het oog op de berekening van het vakantiegeld (hetzelfde geldt voor de berekening van de eindejaarsuitkering).

Daarentegen hebben nog niet alle overheden het nodige gedaan opdat dezelfde gelijkstelling zou gelden voor de berekening van de jaarlijkse vakantiedagen (deze aangelegenheid werd op federaal vlak geregeld door artikel 3, §3, 4de lid van het K.B. van 1 juni 1964). De Raad beveelt aan deze situatie ook op dit vlak bij te sturen.

* La même problématique se pose, de manière moins fréquente, pour la période d'écartement durant la grossesse ou l'allaitement, si elle n'est pas indemnisée par l'employeur (ci-dessous, 2.7.). Le Conseil recommande que toutes les autorités prennent les mesures indispensables, sinon les travailleuses concernées seront affectées négativement par une situation qui ne peut toucher que des femmes, ce qui constituerait une discrimination prohibée par la directive 76/207 et la loi du 4 août 1978 (voir point 3).

2.6. Incidence du congé de maternité sur l'ancienneté des enseignantes temporaires.

* N'étant pas rémunéré par l'employeur, le congé de maternité ne compte pas dans l'ancienneté de service des enseignantes temporaires, ce qui produit des conséquences désastreuses sur leur classement en vue de l'accès à une nomination définitive ou, ultérieurement, de la mise en disponibilité par défaut d'emploi.

Il s'agit d'une discrimination directe au sens de la directive 76/207 et de la loi du 4 août 1978. Le Conseil recommande que chacune des Communautés prenne les mesures qui s'imposent pour corriger cette situation.

* Le Conseil recommande aussi des mesures similaires pour rencontrer le cas de l'écartement durant la grossesse ou l'allaitement, ou à la suite de l'examen de reprise du travail.

* Hetzelfde probleem doet zich voor, zij het minder frequent, in verband met de periode van verwijdering van de gewone taken tijdens de zwangerschaps- of lactatieperiode wanneer zij niet door de werkgever wordt vergoed (zie hieronder, 2.7.). De Raad beveelt aan dat alle overheden de noodzakelijke maatregelen zouden nemen, zoniet zullen de betrokken werkneemsters de negatieve gevolgen ondervinden van een situatie die enkel de vrouwen kan treffen, hetgeen een discriminatie zou betekenen welke is verboden door de richtlijn 76/207 en de wet van 4 augustus 1978 (zie punt 3).

2.6. Weerslag van het moederschapsverlof op de anciënniteit van de vrouwelijke tijdelijke leerkrachten.

* Het moederschapsverlof wordt niet betaald door de werkgever en telt dan ook niet mee voor de berekening van de dienstanciënniteit van de vrouwelijke tijdelijke leerkrachten, hetgeen geleid heeft tot rampzalige gevolgen op het stuk van hun rangschikking met het oog op een vaste benoeming, of een latere terbeschikkingstelling bij gebrek aan een betrekking.

Dit is een rechtstreekse discriminatie op grond van de richtlijn 76/207 en van de wet van 4 augustus 1978. De Raad beveelt dan ook aan dat elke Gemeenschap de nodige maatregelen zou treffen ten einde die toestand recht te zetten.

* De Raad beveelt eveneens gelijkaardige maatregelen aan om tegemoet te komen aan het geval van verwijdering van de werkplek tijdens de zwangerschap of de lactatie, of tengevolge van het onderzoek na de werkhervatting.

2.7. Écartement pendant la grossesse ou l'allaitement.

* Jusqu'à présent, l'agente statutaire nommée à titre définitif et écartée de toute activité en raison des risques devait se déclarer incapable de travailler, ce qui produisait des effets catastrophiques sur son capital-congés. L'accord intersectoriel 1993-94 prévoit que dorénavant, il n'y aura plus imputation sur ce capital. Comme la Communauté flamande l'a fait pour une partie de son personnel, chacune des autorités doit donc modifier ses statuts pour prévoir qu'en cas d'écartement au titre de la grossesse ou de l'allaitement, l'agente est en activité de service et conserve le droit à son traitement, sans imputation sur le capital-congés. On n'oubliera pas que le même régime doit s'appliquer dans le cas où l'intéressée demande à ne pas travailler la nuit et ne peut être réaffectée, et également en raison de mesures que recommanderait le médecin du travail à la suite de l'examen de reprise du travail. Le Conseil recommande que toutes les autorités prennent les mesures nécessaires.

* Comme on l'a vu plus haut (1.1.), l'indemnisation en cas d'écartement doit encore être fixée dans le régime des travailleuses salariées, à la suite de la loi de 1996. Si cette indemnisation, octroyée aux travailleuses occupées sous contrat de travail par les services publics, devait apparaître moins favorable que la nouvelle situation des définitives (ci-dessus), l'équité et, dans certains cas, la réglementation (A.R. du 11 février 1991 relatif aux droits pécuniaires des contractuels) exigeraient l'alignement sur cette situation. Le Conseil recommande que toutes les autorités prennent les mesures nécessaires.

2.7. Verwijdering tijdens de zwangerschap of lactatie.

* Tot op heden diende een vrouwelijke vastbenoemde ambtenaar die ten gevolge van de bestaande risico's geheel van haar werk werd verwijderd, zich arbeidsongeschikt te laten verklaren en had zulks gevolgen voor haar verlofkapitaal. In de intersectorieële overeenkomst wordt voorzien dat vanaf heden niet meer aan dat verlofkapitaal mag worden geraakt. Zoals de Vlaamse Gemeenschap heeft gedaan voor een deel van zijn personeel, moet iedere overheid dus haar statuten aanpassen en erin voorzien dat een vrouwelijke ambtenaar in geval van verwijdering ten gevolge van een zwangerschap of lactatie in actief dienstverband blijft en recht behoudt op wedde, zonder dat er wordt geraakt aan het verlofkapitaal van de betrokkene. Men mag niet vergeten dat een gelijkwaardige regeling moet gelden wanneer de betrokkene vraagt 's nachts niet te hoeven werken en zij niet overgeplaatst kan worden, en tevens ingeval van maatregelen die de arbeidsgeneesheer zou aanbevelen ten gevolge van het onderzoek na de werkhervatting. De Raad beveelt aan dat alle overheden daartoe de nodige maatregelen zouden nemen.

* Zoals reeds hoger vermeld werd (1.1.), moet, ingeval de wet van 1996, de vergoeding ingeval van verwijdering nog worden vastgesteld in het stelsel van de bezoldigde werknemers. Indien deze vergoeding toegekend aan de werknemers die met een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld door de openbare diensten, minder gunstig zou lijken dan de nieuwe situatie van de vastbenoemden (hierboven), dan vereisen de billijkheid en, in bepaalde gevallen, de reglementering (K.B. van 11 februari 1991 betreffende de geldelijke rechten van de contractuelen) een gelijkgeschikeling voor deze situatie. De Raad beveelt aan dat alle overheden de nodige maatregelen zouden treffen.

* Dans le cas particulier où la cause d'écartement coïncide avec un risque de maladie professionnelle, une disposition du projet de loi portant des dispositions en matière de fonction publique, actuellement examiné par la Chambre, modifie la loi du 3 juillet 1967 relative à la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles dans le secteur public pour permettre l'indemnisation de l'intéressée dans le cadre de cette législation (comme le fait, dans le secteur privé, l'article 37 des lois coordonnées du 3 juin 1970).

Dès que cette disposition sera adoptée, le Conseil recommande que chaque autorité modifie les réglementations d'exécution pour que la travailleuse, définitive, temporaire ou contractuelle, conserve son traitement comme en cas d'incapacité temporaire résultant d'une maladie professionnelle.

2.8. Évaluation des risques.

La loi du 3 avril 1995 et l'A.R. du 2 mai 1995 ont imposé à chaque employeur de procéder à une évaluation des risques qui peuvent affecter son personnel féminin en cas de grossesse et de maternité. Les résultats doivent être communiqués à toutes les travailleuses, ainsi qu'au comité de sécurité et d'hygiène.

Des mesures spécifiques doivent sans doute être prises par chaque autorité pour que ces obligations soient remplies. En outre, comme, selon la loi du 19 décembre 1974, les comités de concertation assurent les missions des C.S.H., les modalités d'information de ces organes doivent être précisées, sans doute dans l'A.R. du 28 septembre 1984 qui exécute la loi de 1974. Le Conseil recommande que ces aspects soient examinés et les mesures nécessaires prises, le cas échéant.

2.9. Mesures de protection individuelle - Examen de reprise du travail.

* Voor het bijzonder geval dat de reden voor de verwijdering toevallig samenvalt met een risico op een beroepsziekte, wijzigt een bepaling van het wetsontwerp houdende bepalingen in de overheidssector, dat thans door de Kamer wordt onderzocht, de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen en voor beroepsziekten in de overheidssector in die zin dat het voortaan mogelijk zou worden dat de betrokkene wordt vergoed overeenkomstig die wetgeving (zoals dat voor de particuliere sector gebeurt via artikel 37 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970).

Enmaal die bepaling aangenomen is, wordt door de Raad aanbevolen dat alle overheden de uitvoeringsbesluiten ten behoeve van de vaste, tijdelijke of contractuele werkneemsters zouden aanpassen, zodat deze hun wedde kunnen blijven genieten zoals dat reeds het geval is bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een beroepsziekte.

2.8. Evaluatie van de risico's.

Volgens de wet van 3 april 1995 en het K.B. van 2 mei 1995 is iedere werkgever ertoe verplicht de risico's te evalueren die zijn vrouwelijke personeelsleden bij zwangerschap of moederschap kunnen lopen. De resultaten daarvan moeten aan alle werkneemsters en aan het Comité voor veiligheid en hygiëne worden meegedeeld.

Om aan die verplichtingen te voldoen moeten door elke overheid duidelijk specifieke maatregelen worden genomen. Aangezien volgens de wet van 17 december 1974 de overlegcomités de opdrachten moeten vervullen van de comités VGV, is het bovendien onontbeerlijk dat de informatieprocedure ten behoeve van die comités wordt verduidelijkt, zonder twijfel in het K.B. van 28 september 1984 dat de wet van 1974 ten uitvoer legt. De Raad beveelt aan om, in voorkomend geval, deze aspecten te onderzoeken en de nodige maatregelen te treffen.

2.9. Individuele beschermingsmaatregelen - Onderzoek na de werkhervatting.

La loi du 3 avril 1995 et l'A.R. du 2 mai 1995 ont reprécisé la mission du médecin du travail quant à l'adoption des mesures de protection adaptées à chaque travailleuse enceinte ou allaitante exposée à un risque. En outre, chaque femme qui a fait l'objet d'une telle mesure doit subir un examen de reprise du travail, en fonction duquel le médecin du travail peut recommander de nouvelles mesures.

Il importe donc que, comme elles s'y sont engagées dans l'accord intersectoriel 1993-94, chacune des autorités veille à ce que son service de médecine du travail soit en état de remplir ces nouvelles missions.

Il faut en outre attirer l'attention des autorités sur les deux listes d'agents et procédés dangereux, annexées à l'A.R. du 2 mai 1995, et qui sont beaucoup plus détaillées que celle qui figurait dans l'A.R. du 24 décembre 1968. (Voir d'ailleurs l'avis n° 7 du 24 mai 1996 du Conseil, relatif aux femmes dans les services de police).

Le Conseil recommande que les diverses autorités prêtent à ces aspects l'attention nécessaire.

2.10. Interdiction des heures supplémentaires.

L'accord intersectoriel 1993-1994 contient l'engagement des autorités à envisager l'interdiction des heures supplémentaires pour toutes les travailleuses enceintes ou allaitantes.

Le Conseil recommande, comme la méthode la plus simple et la plus générale pour mettre en oeuvre cet engagement, l'adoption d'un A.R. d'exécution de l'article 44, al. 2 de la loi du 16 mars 1971.

In de wet van 3 april 1995 en in het K.B. van 2 mei 1995 wordt de opdracht van de arbeidsgeneesheer opnieuw gepreciseerd met betrekking tot het invoeren van beschermingsmaatregelen die aangepast zijn aan elke zwangere of lacterende werkneemster die aan een risico is blootgesteld. Bovendien moet elke vrouw die een dergelijke maatregel geniet bij de werkhervatting een geneeskundig onderzoek ondergaan, op grond waarvan de arbeidsgeneesheer nieuwe maatregelen kan aanbevelen.

Het is dus belangrijk dat, zoals afgesproken in het intersectorieel akkoord 1993-1994, elke overheid er op toeziet dat haar arbeidsgeneeskundige dienst die nieuwe taken aankan.

De diverse overheden moeten bovendien rekening houden met de twee in bijlage bij het K.B. van 2 mei 1995 gevoegde lijsten van ambtenaren en van gevaarlijke procédés, die veel gedetailleerder zijn dan die welke voorkomen in het K.B. van 24 december 1968 (zie trouwens advies nr. 7 van 24 mei 1996 van de Raad omtrent vrouwen bij de politiediensten).

De Raad beveelt aan dat de verschillende overheden de nodige aandacht zouden besteden aan deze aspecten.

2.10. Verbod op overwerk.

In het intersectorieel akkoord 1993-1994 verbinden de overheden er zich toe het verbod op overwerk voor alle zwangere of lacterende werkneemsters in overweging te nemen.

De Raad beveelt, als eenvoudigste en meest algemene manier om die verbintenis na te komen, aan een K.B. ter uitvoering van artikel 44, lid 2 van de wet van 16 maart 1971, aan te nemen.

2.11. Membres des forces armées.

Comme, selon l'interprétation courante, l'article 182 de la Constitution exige que les droits des militaires soient fixés par une loi spécifique, le Conseil recommande que cette législation (loi du 13 juillet 1976 et A.R. du 16 avril 1977) soit adaptée en fonction de tout ce qui précède.

3. Secteur privé et secteur public : effets négatifs de la maternité.

A plusieurs reprises (arrêts Dekker, C-177/88 du 8.11.1990; Habermann-Beltermann, C-421/92 du 5.5.1994; Webb, C-32/93 du 14.7.1994; Gillespie, C-342/93 du 13.2.1995), la Cour de Justice a souligné que puisque la grossesse, la maternité et l'allaitement ne peuvent concerner qu'une femme, les conséquences négatives qui en résulteraient pour sa rémunération ou ses conditions de travail peuvent constituer une discrimination directe.

Le Conseil recommande donc, de manière générale, que soient introduites, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, les dispositions nécessaires pour éviter de telles conséquences négatives, par exemple :

- retard dans l'octroi d'augmentations barémiques, dû à l'absence de la travailleuse en congé de maternité au moment où elles sont accordées;
- impossibilité pour une travailleuse de présenter un concours de recrutement ou examen de promotion parce qu'il n'est organisé qu'une fois et se situe durant son congé de maternité;

2.11. Leden van de gewapende machten.

Aangezien, volgens de geldende opvatting, artikel 182 van de Grondwet vereist dat de rechten van de militairen bij een bijzondere wet worden vastgelegd, wordt door de Raad aanbevolen deze wetgeving (wet van 13 juli 1976 en K.B. van 16 april 1977) aan te passen in het licht van alles wat voorafgaat.

3. Privé-sector en openbare sector : negatieve gevolgen van het moederschap.

Het Hof van Justitie heeft herhaaldelijk (arresten Dekker, C-177/88 van 8.11.1990; Habermann-Beltermann, C-421/92 van 5.5.1994; Webb, C-32/93 van 14.7.1994; Gillespie, C-342/93 van 13.2.95) onderstreept dat, aangezien de zwangerschap, het moederschap en de lactatie uitsluitend vrouwen raken, de negatieve gevolgen die daaruit voortvloeien met betrekking tot hun loon of hun arbeidsomstandigheden, een directe discriminatie kunnen vormen.

De Raad beveelt dan ook op algemene wijze aan dat, zowel in de openbare sector als in de privé-sector, de nodige bepalingen ter voorkoming van dergelijke negatieve gevolgen zouden ingevoerd worden, zoals daar zijn :

- de vertraging bij de toekenning van baremaverhogingen, te wijten aan de afwezigheid van de werkneemster in zwangerschapsverlof op het moment dat deze werden toegekend;
- de onmogelijkheid voor een werkneemster om deel te nemen aan een wervings- of een bevorderingsexamen daar dit slechts éénmaal georganiseerd wordt en plaats heeft tijdens het zwangerschapsverlof;

- dans certaines universités, imputation des congés de maternité sur la durée totale des mandats octroyés à une assistante pour achever sa thèse de doctorat (voir l'avis n° 9 du 24 mai 1996 du Conseil, concernant la sous-représentation des femmes dans le personnel académique).

4. Les travailleuses indépendantes.

En exécution de la directive 86/613, l'A.R. du 24 janvier 1990 a introduit dans l'A.R. du 20 juillet 1971 des dispositions de protection de la maternité : pendant les 3 semaines qui suivent l'accouchement, la travailleuse indépendante (ou l'aidante qui s'est volontairement assujettie à l'assurance contre l'incapacité de travail) est présumée incapable d'exercer ses activités habituelles et ne peut accomplir aucune activité professionnelle. Elle a droit à une allocation de maternité de 30.000 fr. liée à l'index.

Dans son avis n° 50 du 16 janvier 1989, la Commission du Travail des Femmes avait recommandé l'adoption de mesures moins laxistes dans le but de rencontrer le souci de protection qui inspirait la directive.

L'on croit savoir que l'existence de ces nouvelles règles n'a été que très partiellement portée à la connaissance des intéressées par l'INASTI et les caisses d'assurances sociales.

Le Conseil recommande donc qu'un rapport sur l'efficacité de ces dispositions soit demandé au Ministère des Classes moyennes et soit communiqué pour avis au Conseil.

- in bepaalde universiteiten, het aanrekenen van het moederschapsverlof op de totale duur van de mandaten die aan een assistente worden toegekend voor het voltooien van haar doctoraatsthesis (zie advies nr. 9 van 24 mei 1996 van de Raad, betreffende de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij het academisch personeel).

4. De vrouwelijke zelfstandigen.

Ter uitvoering van de richtlijn 86/613 zijn bij K.B. van 24 januari 1990 in het K.B. van 20 juli 1971 bepalingen ingevoerd ter bescherming van het moederschap : tijdens de 3 weken die volgen op de bevalling wordt een vrouwelijke zelfstandige (of de helpster die vrijwillig bijdragen heeft betaald voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering) er niet toe in staat geacht haar gewone activiteiten te verrichten en mag zij geen gewone beroepsarbeid uitoefenen. Zij heeft recht op een geïndexeerde moederschapsuitkering van 30.000 BEF.

De Commissie Vrouwenarbeid had in haar advies nr. 50 van 16 januari 1989 aanbevolen minder lakse maatregelen aan te nemen ten einde de bescherming te kunnen bieden die in de richtlijn werd beoogd.

Blijkbaar werden de betrokkenen omtrent deze nieuwe regels door de RSVZ en de sociale verzekeringskassen slechts zeer fragmentarisch ingelicht.

De Raad beveelt dan ook aan om de Minister van Middenstand een verslag te vragen over de doeltreffendheid van die bepalingen en dit voor advies voor te leggen aan de Raad.