



CONSEIL de l'EGALITÉ des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN de Gelijke KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT für CHANCENGleichheit zwISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

---

**AVIS N° 37 DU 8 DECEMBRE 2000  
ENTERINANT L'AVIS DU BUREAU DU 14  
JUILLET 2000 RELATIF A LA  
PROTECTION DE LA MATERNITE:  
NOUVEL EXAMEN**

**ADVIES NR 37 VAN 8 DECEMBER 2000  
TOT BEKRACHTING VAN HET ADVIES  
VAN HET BUREAU VAN 14 JULI 2000  
BETREFFENDE DE  
MOEDERSCHAPSBESCHERMING:  
NIEUW ONDERZOEK.**

**Avis n° 37 du 8 décembre 2000 entérinant l'avis du Bureau du 14 juillet 2000 relatif à la protection de la maternité: nouvel examen**

**1. Contexte**

1.1. La Conférence internationale du Travail 2000 a adopté les projets de révision de la Convention n° 103 et de la Recommandation n° 95 sur la protection de la maternité.

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes, usant de son droit d'initiative (art. 2, § 3, 5, § 2 et 7 de l'arrêté royal du 12 février 1993 qui l'a institué), tient d'abord à souligner que c'est surtout par négligence que la Belgique n'avait jamais approuvé la Convention n° 103. Vu l'importance que revêt la protection de la maternité à l'égard des objectifs d'amélioration des conditions de travail et d'égalité des chances entre femmes et hommes que poursuit l'O.I.T., **le Conseil estime indispensable que la Belgique approuve sans tarder la Convention et la Recommandation révisées.**

1.2. Simultanément, la Belgique est confrontée à l'obligation de mettre sa législation en conformité avec l'art. 8, § 3 de la Charte sociale européenne, qu'elle a approuvée par la loi du 11 juillet 1990.

Cette disposition concerne les pauses d'allaitement rémunérées; le Conseil a consacré à la question son avis n° 20 du 12 mars 1999.

Par ailleurs, la Belgique a pris des mesures pour donner effet à la directive européenne 92/85 relative à la protection de la maternité. Néanmoins, cet instrument ne contient que des prescriptions minimales en vue de la poursuite d'un progrès continu; or, les études comparatives montrent qu'à divers égards, la législation belge, malgré sa complexité, reste en deçà de celles de divers autres États membres. En outre, la jurisprudence de la Cour de Justice souligne que l'application de la directive 92/85 ne peut faire oublier que la protection de la maternité reste essentiellement une question d'égalité entre travailleurs féminins et masculins, gouvernée par l'art. 141 du Traité de Rome coordonné et les directives d'exécution.

**Advies nr 37 van 8 december 2000 tot bekrachting van het advies van het Bureau van 14 juli 2000 betreffende de moederschapsbescherming: nieuw onderzoek.**

**1. Context**

1.1. De Internationale Arbeidsconferentie 2000 heeft de ontwerpen ter herziening van Verdrag nr. 103 en Aanbeveling nr. 95 betreffende de moederschapsbescherming goedgekeurd.

De Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen die zijn recht op eigen initiatief aanwendt (art. 2, § 3, 5, § 2 en 7 van het koninklijk besluit van 12 februari 1993 waarbij die Raad is opgericht), wil er in de eerste plaats op wijzen dat het vooral aan nalatigheid te wijten is dat België Verdrag nr. 103 nog nooit heeft goedgekeurd. Gelet op de belangrijkheid van de moederschapsbescherming in het kader van de I.A.O.-doelstellingen betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden en van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, **acht de Raad het onontbeerlijk dat België het herziene Verdrag en de herziene Aanbeveling onverwijld goedkeurt.**

1.2. België wordt tegelijkertijd geconfronteerd met de verplichting om zijn wetgeving in overeenstemming te brengen met art. 8, § 3 van het Europees Sociaal Handvest dat het bij de wet van 11 juli 1990 heeft goedgekeurd. Die bepaling heeft betrekking op betaalde borstvoedingspauzes; de Raad heeft zijn advies nr. 20 van 12 maart 1999 aan die materie gewijd.

België heeft bovendien maatregelen genomen om uitwerking te geven aan Europese richtlijn 92/85 betreffende de moederschapsbescherming. Dit instrument bevat evenwel enkel minimumvoorschriften met het oog op een verdere vooruitgang; uit de vergelijkende studies blijkt dat de Belgische wetgeving, ondanks haar complex karakter, achterblijft ten aanzien van de wetgevingen van diverse andere Lidstaten. In de jurisprudentie van het Hof van Justitie wordt er trouwens op gewezen dat bij de toepassing van richtlijn 92/85 niet uit het oog mag worden verloren dat de moederschapsbescherming in de eerste plaats een zaak is van gelijkheid tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers zoals die is opgelegd bij art. 141 van het gecoördineerd Verdrag van Rome en de uitvoeringsteksten.

Enfin, par la pratique quotidienne de ses membres, combinée à celle de la Direction de l'égalité des chances du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, le Conseil est informé de nombreuses difficultés et discriminations que suscite la protection de la maternité et auxquelles la législation n'apporte pas de réponses satisfaisantes.

1.3. Pour ces différentes raisons, le Conseil revient à son avis n° 10 du 29 mai 1996 et le prolonge par des suggestions qui visent à permettre à la Belgique de mieux satisfaire aux divers instruments internationaux cités ci-dessus, et, en même temps, d'assurer une meilleure protection de la maternité dans une perspective d'égalité des chances. Le Conseil rappelle à cet égard que l'art. 4, al. 4 de la loi du 7 mai 1999 énonce que "les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes".

1.4. Outre la protection de la maternité, le Conseil est aussi soucieux de la reconnaissance du rôle du père dans l'accueil de l'enfant.

C'est pourquoi le Conseil compte examiner ultérieurement la problématique plus générale de l'implication des pères dans la maternité.

## **2. Questions de portée générale**

### **2.1. Notion d'accouchement**

Actuellement, aucune disposition légale ne permet de distinguer fausse couche et accouchement d'un enfant mort-né. Seul, l'art. 73bis, § 1<sup>er</sup> des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés impose arbitrairement le critère selon lequel la grossesse doit avoir duré 180 jours au moins pour que l'allocation de naissance soit payée en cas de fausse couche ou d'accouchement d'un mort-né. Dans son "Inventaire des discriminations (ou anomalies) en matière d'allocations familiales", le Conseil a recommandé le **réexamen de la notion de 180 jours et ses effets préjudiciables.**

Uit de dagelijkse ervaring van zijn leden en uit die van de Directie van de gelijke kansen van het federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid leert de Raad dat de moederschapsbescherming gepaard gaat met talrijke moeilijkheden en discriminaties waarvoor de wetgeving onvoldoende oplossingen biedt.

1.3. Om die verschillende redenen komt de Raad terug op zijn advies nr. 10 van 29 mei 1996 en vult het aan met suggesties die België in staat moeten stellen beter te voldoen aan de diverse voornoemde internationale instrumenten en tegelijkertijd een betere moederschapsbescherming te waarborgen vanuit de optiek van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. In dat verband herinnert de Raad eraan dat artikel 4, 4<sup>de</sup> lid van de wet van 7 mei 1999 vermeldt dat de "bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap geen discriminatie vormen, maar een voorwaarde zijn voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen".

1.4. Naast de moederschapsbescherming zelf, onderstreept de Raad ook het belang van de erkenning van de vaderrol in de opvang van het kind.

Om die reden wenst de Raad zich op een later tijdstip te buigen over de meer algemene problematiek van de betrokkenheid van vaders in het moederschap.

## **2. Algemene vragen**

### **2.1. Notie bevalling**

Momenteel maakt geen enkele wettelijke bepaling een onderscheid mogelijk tussen miskraam en bevalling van een doodgeboren kind. Enkel artikel 73bis, § 1 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders legt op willekeurige wijze het criterium op volgens welk de zwangerschap ten minste 180 dagen moet hebben geduurd opdat het kraamgeld zou worden uitbetaald in geval van miskraam of bevalling van een doodgeboren kind. In zijn "Inventaris van de discriminaties (of anomalieën) inzake kinderbijslag", heeft de Raad een **nieuw onderzoek van het begrip 180 dagen en zijn nadelige gevolgen aanbevolen.**

En outre, le Conseil estime que, dès lors qu'un tel événement pénible provoque une **incapacité de travail**, la travailleuse doit bénéficier des **conditions d'indemnisation** prévues pour le **congé de maternité pendant une durée correspondant au maximum de la durée du congé postnatal**, ainsi que de la **protection contre le licenciement** qui s'attache à ce congé.

## 2.2. Durée du congé de maternité

2.2.1. Le Conseil attire l'attention sur le fait que dans la plupart des Etats européens, la durée du congé de maternité est supérieure à celle prévue en Belgique. Cela justifie une demande d'allongement de la durée du congé de maternité, ce qui n'empêche pas que le Conseil souhaite privilégier un meilleur partage des responsabilités entre les parents à la naissance de l'enfant.

Afin d'allonger le congé de maternité, il paraît raisonnable de généraliser la disposition qu'a introduite la loi du 25 janvier 1999 pour le cas de naissances multiples; toutefois, le Conseil considère préférable d'imposer ces **deux semaines supplémentaires**, en portant à 14 jours le congé prénatal et à 9 semaines le congé postnatal obligatoires.

2.2.2. Le Conseil estime que lorsque c'est incontestablement **l'accouchement avant terme** qui a empêché la travailleuse de prendre le congé prénatal obligatoire, ces journées doivent pouvoir être reportées à la fin du congé postnatal.

2.2.3. Le Conseil rappelle la recommandation qu'il avait formulée dans son avis n° 10, au sujet du cas dans lequel l'accouchement survient avant le congé prénatal obligatoire et alors que la travailleuse a poursuivi ses prestations ou son chômage contrôlé jusqu'à cette journée comprise. Le Conseil considère que dans cette hypothèse, le congé postnatal doit commencer **le lendemain** et non le jour de **l'accouchement**.

Bovendien is de Raad van oordeel dat wanneer een dergelijke pijnlijke gebeurtenis tot een **arbeidsongeschiktheid** leidt, de werkneemster moet genieten van de **uitkeringsvoorwaarden** waarin het **moederschap** voorziet gedurende de periode die overeenkomt met de maximumduur van het postnataal verlof, net als van de **bescherming tegen ontslag** waarmee dat verlof onlosmakelijk is verbonden.

## 2.2. Duur van het moederschapsverlof

2.2.1. De Raad vestigt de aandacht op het gegeven dat in de meeste Europese staten de duur van het moederschapsverlof langer is dan in België. Een verlenging van de duur van het moederschapsverlof is dan ook verrechtvaardigbaar, wat niet belet dat de Raad eveneens voorstander is van een betere verdeling van de verantwoordelijkheden tussen beide ouders bij de geboorte van het kind.

De Raad oordeelt dat België verder werk moet maken van de verlenging van het moederschapsverlof. Daartoe lijkt het redelijk om de bepaling voor meervoudige geboortes, die bij de wet van 25 januari 1999 werd ingevoerd, te veralgemenen. De Raad acht het evenwel verkieselijk die **twee bijkomende weken** op te leggen door het verplichte prenatale en postnatale verlof op respectievelijk 14 dagen en negen weken vast te stellen.

2.2.2. De Raad is de mening toegedaan dat wanneer de werkneemster onbetwistbaar door **vroeggeboorte** belet werd het verplichte prenataal verlof op te nemen, die dagen naar het einde van het postnataal verlof moeten kunnen worden overgedragen.

2.2.3. De Raad herinnert aan de aanbeveling die hij in zijn advies nr. 10 had geformuleerd in verband met het geval waarbij de bevalling vóór het verplicht prenataal verlof plaatsvindt en de werkneemster haar arbeid of gecontroleerde werkloosheid tot en met de dag van de bevalling heeft voortgezet. De Raad meent dat het postnataal verlof in dergelijk geval moet ingaan de **dag na** en niet op de dag van de **bevalling** zelf.

### 2.3. Pauses d'allaitement

Le Conseil renvoie à son avis n° 20, dans lequel il recommande l'institution d'un **régime souple de pauses d'allaitement rémunérées**, à concurrence d'une heure au maximum par jour de travail jusqu'à ce que l'enfant ait un an. Cette durée pourrait être divisée en deux périodes d'une demi-heure, ou utilisée au début ou à la fin de la journée de travail.

### 2.4. Protection contre le licenciement

2.4.1. Le Conseil attire l'attention sur le fait que **l'indemnité forfaitaire** fixée par l'art. 40 de la loi du 16 mars 1971 ne satisfait pas à l'art. 12 de la directive 92/85, selon lequel la travailleuse doit pouvoir "faire valoir ses droits en justice". Le montant de 6 mois de rémunération doit être mentionné comme un **minimum** qui peut être dépassé si la travailleuse démontre un préjudice supérieur.

2.4.2. Le Conseil estime que la **protection contre le licenciement doit être maintenue** au bénéfice de la travailleuse qui reprend le travail à l'expiration du congé postnatal obligatoire mais allaite son enfant, au moins jusqu'à l'expiration **d'un an** suivant la date de l'accouchement. De même, au bénéfice de la travailleuse qui fait l'objet d'une nouvelle mesure protectrice proposée par le médecin du travail, en application de l'art. 43bis de la loi du 16 mars 1971.

## 3. Régime des travailleuses salariées

### 3.1. Report du congé prénatal

3.1.1. Le Conseil rappelle que dans son avis n° 10, il recommandait que les périodes de **reprise du travail à temps partiel** qui font suite à un congé de maladie, ou **d'écartement partiel** des tâches habituelles, soient assimilées à des périodes de travail à temps plein en vue du report du congé prénatal (A.R. du 11 octobre 1991).

3.1.2. Par ailleurs, le Conseil estime que les **périodes de congé de maladie dues à la grossesse** doivent être indemnisées comme telles et donner droit au **report** du congé prénatal.

### 2.3. Borstvoedingspauzes

De Raad verwijst naar zijn advies nr. 20 waarin hij de invoering van een **soepel stelsel van bezoldigde borstvoedingspauzes** aanbeveelt ten belope van maximum 1 uur per werkdag tot het kind 1 jaar oud is. Die pauze zou kunnen worden opgesplitst in twee periodes van een half uur of worden opgebruikt aan het begin of het einde van de werkdag.

### 2.4. Bescherming tegen ontslag

2.4.1. De Raad vestigt de aandacht erop dat de in artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 vastgestelde **forfaitaire vergoeding** niet voldoet aan artikel 12 van richtlijn 92/85 krachtens welk de werkneemster haar rechten moet kunnen doen gelden. Het bedrag dat overeenstemt met zes maanden loon moet worden beschouwd als een **minimum** dat mag worden overschreden wanneer de werkneemster een groter nadeel aantoot.

2.4.2. De Raad oordeelt dat de **bescherming tegen ontslag moet worden behouden** ten gunste van de werkneemster die het werk hervat na het verstrijken van het verplicht postnataal verlof maar haar kind borstvoeding geeft **tot één jaar na** de datum van de bevalling. Diezelfde bescherming moet gelden voor de werkneemster die valt onder een nieuwe beschermende maatregel voorgesteld door de arbeidsgeneesheer bij toepassing van art. 43bis van de wet van 16 maart 1971.

## 3. Stelsel van de werkneemsters in loondienst

### 3.1. Overdracht van het prenataal verlof

3.1.1. De Raad herinnert eraan dat hij in zijn advies nr. 10 heeft aanbevolen dat de periodes van **hervatting van deeltijdse arbeid** die volgen op ziekteverlof of de **periodes van gedeeltelijke hervatting** van de gewone taken, zouden worden gelijkgesteld met periodes van voltijdse arbeid met het oog op de overdracht van het prenataal verlof (K.B. van 11 oktober 1991).

3.1.2. De Raad oordeelt bovendien dat de aan **zwangerschap te wijten periodes van ziekteverlof** als dusdanig moeten worden vergoed en recht moeten geven op de **overdracht** van het prenataal verlof.

### 3.2. Heures supplémentaires

3.2.1. Le Conseil constate que l'interdiction des heures supplémentaires (art. 44 de la loi du 16 mars 1971) n'a toujours pas été étendue aux travailleuses qui, normalement, ne sont pas assujetties aux dispositions relatives à la durée maximale du travail. Le Conseil insiste sur la nécessité de prendre **l'arrêté royal d'extension**.

3.2.2. Par ailleurs, le Conseil est d'avis que, conformément au principe de proportionnalité inscrit dans l'accord-cadre européen sur le **travail à temps partiel** (directive 97/81), il y a lieu d'interdire à l'employeur d'imposer à une travailleuse enceinte ou allaitante des **prestations complémentaires** qui dépassent l'horaire prévu dans son contrat de travail à temps partiel.

### 3.3. Accès à l'assurance maternité

3.3.1. Le Conseil rappelle que dans son avis n° 10, il a recommandé la **suppression de la condition de stage** (art. 116 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994) pour l'accès à l'assurance maternité.

3.3.2. Dans sa brochure "Le travail à temps partiel", le Conseil a fait observer que la valeur minimale du bon de cotisation en assurance indemnités est calculée en fonction d'un tiers de la durée normale du travail. Or, sur la base de l'art. 11bis, al. 6 de la loi du 3 juillet 1978, diverses dérogations à la condition du tiers temps ont été accordées. En conséquence, il est vraisemblable que des travailleuses qui exercent un "**petit temps partiel**" n'ont pas de couverture en assurance indemnités, et donc pas non plus en assurance maternité. Cette situation prive les instruments internationaux d'effet utile en ce qui les concerne, et constitue une discrimination directe au sens du droit communautaire de l'égalité entre hommes et femmes; il y a donc lieu **d'étendre à ces travailleuses le bénéfice de l'assurance maternité**.

### 3.2. Overwerk

3.2.1. De Raad stelt vast dat het verbod op overwerk (art. 44 van de wet van 16 maart 1971) nog steeds niet werd uitgebreid tot de werknemers die normaal gesproken niet onderworpen zijn aan de bepalingen betreffende de maximumarbeidsduur. De Raad dringt aan op de noodzaak van een **koninklijk uitbreidingsbesluit**.

3.2.2. Bovendien is de Raad van oordeel dat, overeenkomstig het proportionaliteitsbeginsel opgenomen in het Europees kaderakkoord betreffende de **deeltijdarbeid** (richtlijn 97/81), het de werkgever verboden moet worden een zwangere of borstvoeding gevende werknemster te verplichten tot **bijkomende prestaties** die de in haar arbeidsovereenkomst voor deeltijdwerk bepaalde arbeidsduur overschrijden.

### 3.3. Toegang tot de moederschapsverzekering

3.3.1. De Raad herinnert eraan dat hij in zijn advies nr. 10 heeft aanbevolen **de voorwaarden inzake wachttijd** (art. 116 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994) voor toegang tot de moederschapsverzekering af te schaffen.

3.3.2. In zijn brochure "Deeltijdse arbeid" heeft de Raad opgemerkt dat de minimumwaarde van de bijdragebon in de uitkeringsverzekering wordt berekend op basis van een derde van de normale arbeidsduur. Op grond van art. 11bis, 6<sup>de</sup> lid van de wet van 1978 werden een aantal afwijkingen op de voorwaarde van een derde van de normale arbeidsduur toegekend. Bijgevolg ligt het voor de hand dat werknemers die "**een kleine deeltijdarbeid**" uitoefenen, niet gedekt zijn door de uitkeringsverzekering en derhalve evenmin op het gebied van moederschapsverzekering. Door een dergelijke situatie gaat het nuttig effect van de internationale instrumenten voor die werknemers verloren en bestaat er een rechtstreekse discriminatie in de zin van het communautair recht inzake gelijkheid van mannen en vrouwen; het voordeel van de **moederschapsverzekering moet derhalve tot die werknemers worden uitgebreid**.

3.3.3. Pour la même raison, le fait que, dans le régime de **l'apprentissage dans les classes moyennes**, les apprentis et leurs chefs d'entreprise ne cotisent pas à l'assurance soins de santé et indemnités, ne peut priver les apprenties du droit aux indemnités en cas de maternité. Bien que la matière de l'apprentissage dans les classes moyennes relève de la compétence des Communautés, il revient aux autorités fédérales de remédier à la lacune, qui se situe dans la législation de sécurité sociale.

#### 3.4. Indemnisation du congé de maternité

3.4.1. Le Conseil estime que, pour les **chômeuses complètes**, les **indemnités de maternité** doivent toujours être calculées **dès le début du congé** sur la base de la **dernière** rémunération perdue, sans qu'il faille tenir compte du montant de l'allocation de chômage.

3.4.2. Le Conseil est également d'avis que la Belgique doit à présent porter, pendant toute la durée du congé de maternité, les **indemnités** à hauteur de la **rémunération nette qu'obtient normalement la travailleuse**.

3.4.3. Dans le cas où le congé de maternité est suivi immédiatement d'un **congé de maladie** dont la cause résulte de la **grossesse** ou de **l'accouchement**, le Conseil constate qu'au-delà de la période de salaire garanti à charge de l'employeur, l'indemnisation par la mutualité au taux ordinaire de l'incapacité primaire ne satisfait pas le projet de Convention n° 103 révisée. Dans cette hypothèse, il semble raisonnable de **maintenir l'indemnisation** au même niveau que durant le congé de maternité (ci-dessus, 3.4.2.).

#### 3.5. Indemnisation des périodes de déplacement

Le Conseil s'est félicité d'avoir donné la première impulsion à la loi du 4 août 1996 qui a modifié la loi coordonnée du 14 juillet 1994 pour considérer les périodes d'écartement comme "périodes de protection de la maternité". Cependant, dans son avis n° 10, il avait en vain recommandé que par la même occasion, le taux d'indemnisation soit amélioré en cas d'écartement. Le Conseil maintient cette recommandation. En outre, il

3.3.3. Aangezien in het stelsel van het **leerlingwezen in de middenstand** de leerlingen en hun bedrijfsleiders niet bijdragen aan de verzekering inzake geneeskundige verzorging en uitkeringen, mag de vrouwelijke leerlingen om dezelfde reden het recht op moederschapsuitkeringen niet worden ontzegd. Niettegenstaande de materie leerlingwezen in de middenstand tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen behoort, is het toch de taak van de federale overheden om die leemte in de wetgeving op de sociale zekerheid weg te werken.

#### 3.4. Vergoeding van het moederschapsverlof

3.4.1. De Raad is van oordeel dat de **moederschapsvergoedingen** voor **volledig werkloze vrouwen** altijd moeten worden berekend vanaf de aanvang van het verlof op basis van het **laatst** gederfde loon zonder dat er rekening moet worden gehouden met het bedrag van de werkloosheidsuitkering.

3.4.2. De Raad is tevens van oordeel dat België nu de vergoedingen gedurende de hele periode van het moederschapsverlof moet optrekken tot het niveau van het **nettoloon dat de werkneemster in normale omstandigheden verdient**.

3.4.3. De Raad stelt vast dat wanneer het moederschapsverlof onmiddellijk wordt gevolgd door **ziekterverlof** dat te wijten is aan **zwangerschap** of **bevalling**, de vergoeding door het ziekenfonds tegen het normaal percentage van primaire ongeschiktheid, na de periode van gewaarborgd loon ten laste van de werkgever, niet in overeenstemming is met het ontwerp van de herziene versie van Verdrag nr. 103. In die veronderstelling lijkt het redelijk om de **vergoeding** op hetzelfde peil te **houden** als gedurende het moederschapsverlof (zie punt 3.4.2.).

#### 3.5. Vergoeding van de periodes van verplaatsing

De Raad gaat er prat op de eerste aanzet te hebben gegeven tot de wet van 4 augustus 1996 die de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 heeft gewijzigd waardoor de periodes van verwijdering als periodes van moederschapbescherming worden beschouwd. In zijn advies nr. 10 had de Raad evenwel tevergeefs aanbevolen tegelijkertijd het bedrag van de vergoeding in geval van verwijdering op te trekken. De Raad staat nog

constate que la concurrence des indemnisations par l'assurance maternité et par le Fonds des maladies professionnelles mène à des situations inéquitables; il propose donc que **dans tous les cas** (grossesse, allaitement, mesure prise sur la base de l'art. 43bis de la loi du 16 mars 1971) et **quelle que soit la cause de l'écartement** (travaux dangereux ou travail de nuit), l'indemnisation à charge de l'assurance maternité soit portée au niveau des **indemnités de maternité** (ci-dessus, 3.4.2) ou tout au moins à celui de l'indemnisation versée par le F.M.P.

### 3.6. Protection de la maternité des travailleuses occupées par les A.L.E.

Le Conseil constate que la loi du 7 avril 1999 répartit entre l'utilisateur et l'A.L.E. les responsabilités en matière de bien-être au travail, mais que l'art. 4, § 2 de la loi du 4 août 1996 autorise à présent le Roi à préciser ce partage. Le Conseil recommande que l'arrêté royal d'exécution soit adopté rapidement et, notamment, indique **comment s'exerce la surveillance médicale** des travailleuses enceintes.

## 4. Régime des agentes et enseignantes nommées à titre définitif

Dans son avis n° 10, le Conseil avait formulé de nombreuses recommandations quant à l'amélioration de la protection de la maternité dans les services publics. Depuis lors, certaines autorités ont pris des dispositions à cet effet; en particulier, l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif au congés des agents de l'Etat a apporté des progrès importants.

Selon le Conseil, la question doit figurer en bonne place à l'ordre du jour de la **Conférence interministérielle** relative à l'égalité entre hommes et femmes, que la Ministre fédérale chargée de l'égalité des chances souhaite réunir en 2000. A cet égard, le Conseil recommande qu'en vue d'assurer le respect des obligations internationales de la Belgique, mais aussi d'engagements pris à l'égard des organisations syndicales représentatives, toutes

steeds achter die aanbeveling. Bovendien stelt hij vast dat de concurrentie op het vlak van de vergoedingen tussen de moederschapsverzekering en het Fonds voor beroepsziekten leidt tot onbillijke situaties. De Raad stelt dan ook voor in **alle gevallen** (zwangerschap, borstvoeding, maatregel genomen op basis van art. 43bis van de wet van 16 maart 1971) en **ongeacht de reden van verwijdering** (gevaarlijk werk of nachtarbeid), de **vergoeding** ten laste van de moederschapsverzekering op hetzelfde peil te brengen als de **moederschapsvergoedingen** (zie punt 3.4.2.) of ten minste op dat van de vergoeding van het Fonds voor beroepsziekten.

### 3.6. Moederschapsbescherming van werknemers tewerkgesteld door de PWA's

De Raad stelt vast dat de wet van 7 april 1999 de verantwoordelijkheden inzake welzijn op het werk verdeelt tussen de gebruiker en het P.W.A. maar dat art. 4, § 2 van de wet van 4 augustus 1996 de Koning thans toelaat die verdeling te preciseren. De Raad beveelt aan dat het koninklijk uitvoeringsbesluit snel zou worden aangenomen en onder meer zou bepalen hoe het geneeskundig toezicht op de **zwangere werknemers moet worden uitgeoefend**.

## 4. Stelsel van de vastbenoemde vrouwelijke personeelsleden en leerkrachten

In zijn advies nr. 10 had de Raad talrijke aanbevelingen geformuleerd over een betere moederschapsbescherming in de overheidsdiensten. Sedertdien hebben sommige overheden daartoe maatregelen genomen; meer in het bijzonder het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen heeft voor belangrijke vooruitgang op dit terrein gezorgd.

Volgens de Raad moet deze kwestie prioriteit krijgen op de agenda van de **interministeriële conferentie** over de gelijke kansen voor mannen en vrouwen die de federale Minister belast met het gelijke-kansenbeleid in 2000 wil beleggen. De Raad acht het in dat verband dan ook aangewezen dat met oog op de naleving van de internationale verplichtingen van België alsook van engagementen ten aanzien van de representatieve



les autorités procèdent en **comparant leurs meilleures réglementations et pratiques**. Il attire aussi leur attention sur la nécessité **d'adapter** immédiatement **tous les statuts** administratifs à chaque **évolution de la législation** d'application générale (par exemple, l'allongement de la durée du congé de maternité dans la loi du 16 mars 1971).

A cet effet, le Conseil se tient à la disposition des autorités.

## **5. Elimination des effets négatifs de la maternité sur la carrière**

Le Conseil attire à nouveau l'attention sur la nécessité absolue **d'éliminer**, dans le secteur privé comme dans le secteur public, **toute disposition ou pratique** qui attache à la maternité des **effets négatifs** sur la carrière, par exemple:

- la **réduction des primes de fin d'année** au prorata des périodes d'absence dues à la maternité (le Conseil attire l'attention sur le fait qu'une C.C.T. prévoyant une telle règle est contraire au principe de l'égalité de rémunération inscrit dans la C.C.T. n°25);
- le **refus** d'offrir à une candidate, absente pour cause de maternité, une **seconde chance** de participer à un **concours** donnant accès à un **emploi public**.

## **6. Travailleuses indépendantes**

6.1. Comme dans son avis n° 10, le Conseil recommande à nouveau que le Ministère des Classes moyennes fasse **évaluer l'effectivité des dispositions** en faveur de la maternité qu'a introduites l'arrêté royal du 24 janvier 1990.

6.2. Le Conseil rappelle aussi que dans son avis n° 28 du 10 décembre 1999, il a proposé un **assujettissement obligatoire des conjoints aidants** au statut social des indépendants, lequel aurait notamment pour conséquence que les aidantes concernées bénéficieraient des allocations de maternité du régime des indépendants.

vakorganisaties, alle overheden op basis van onderlinge vergelijking van beste regelingen en praktijken hun beleid zouden voeren. De Raad wijst er ook op hoe noodzakelijk het is alle administratieve statuten onmiddellijk aan te passen aan elke **evolutie** van de algemeen van **toepassing** zijnde wetgeving (bijvoorbeeld, de verlenging van de duur van het moederschapsverlof in de wet van 16 maart 1971).

De Raad stelt zich hiervoor ter beschikking van de overheden.

## **5. Wegwerking van de negatieve gevolgen van het moederschap voor de loopbaan**

De Raad attendeert er nogmaals op dat het absoluut noodzakelijk is zowel in de privé-sector als in de openbare sector elke bepaling of praktijk **weg te werken** die omwille van het moederschap negatieve invloed heeft op de loopbaan zoals daar zijn:

- de **vermindering van de eindejaarspremies** naar rata van de periodes van afwezigheid te wijten aan het moederschap (de Raad wijst erop dat dergelijke bepaling in C.A.O.'s strijdig is met het beginsel van gelijke beloning neergelegd in de C.A.O. nr. 25);
- de **weigering** aan een candidate die afwezig is wegens moederschap op een **tweede kans** tot deelname aan een **examen** dat toegang geeft tot een betrekking in **overheidsdienst**.

## **6. De vrouwelijke zelfstandigen**

6.1. Net zoals in zijn advies nr. 10 acht de Raad het opnieuw aanbevolen dat het Ministerie van Middenstand de doeltreffendheid laat **evalueren van de bepalingen** ten gunste van het moederschap die bij het koninklijk besluit van 24 januari 1990 zijn ingevoerd.

6.2. De Raad herinnert er ook aan dat hij in zijn advies nr. 28 van 10 december 1999 een **verplichte onderwerping van de meewerkende echtgenoten** aan het statuut van de zelfstandigen heeft voorgesteld waardoor de betrokken meewerkende echtgenotes ook moederschapsuitkeringen zouden genieten in het stelsel van de zelfstandigen.

## 7. Implication des pères

7.1. Le Conseil est convaincu que la législation doit permettre au père de prendre une part plus active dans l'accueil du nouveau-né. A cette fin, il recommande que le **congé de paternité** (actuellement de 3 ou 4 jours) soit porté à une **durée obligatoire de 2 semaines au moins et protégé de la même manière que le congé de maternité**. Dans le régime des travailleurs salariés, il devrait être rémunéré par **l'assurance maternité**, au même niveau que le congé de maternité (ci-dessus, 4.3.2); pour les agents statutaires nommés à titre définitif, le congé devrait être considéré et rémunéré comme une période **d'activité de service**.

7.2. En ce qui concerne le **transfert du congé** de maternité au père en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, le Conseil rappelle que dans son avis n° 10, il a recommandé que **l'indemnité de protection** prévue par l'arrêté royal du 17 octobre 1994 soit portée au niveau fixé par l'art. 40 de la loi du 16 mars 1971 (mais voir ci-dessus, 2.4.1).

Le Conseil observe que, pour les **agents statutaires**, certaines autorités n'ont pas encore organisé le transfert; cette lacune doit être comblée.

## 8. Adoption

Bien qu'aucun des instruments internationaux mentionnés plus haut n'envisage le cas de l'adoption, le Conseil recommande que soit envisagée, pour le secteur privé, **l'institution d'un droit non transférable pour chacun des deux parents à un congé d'adoption** rémunéré par **l'assurance maternité**, et d'une durée comparable (**4 à 6 semaines**) à celui qui existe dans les services publics. Cette innovation ne devrait **pas porter préjudice** aux dispositions relatives au **congé parental** qui sont en vigueur.

## 7. Betrokkenheid van de vaders

7.1. De Raad is ervan overtuigd dat de wetgeving het de vader mogelijk moet maken om op actievere wijze betrokken te worden bij de opvang van de pasgeborene. Daartoe acht hij het aanbevolen het **vaderschapsverlof** (thans 3 of 4 dagen) op te trekken tot een **verplichte duur van ten minste 2 weken en beschermd op dezelfde manier als het moederschapsverlof**. In het stelsel van de werknemers in loondienst zou de vader door de **moederschapsverzekering** moeten worden vergoed op hetzelfde niveau als het moederschapsverlof (zie 4.3.2.). Voor de vastbenoemde personeelsleden zou het verlof moeten worden beschouwd en vergoed als een periode van **dienstactiviteit**.

7.2. In verband met de **omzetting van het moederschapsverlof** in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, herinnert de Raad eraan dat hij het in zijn advies nr. 10 aanbevolen achtte de bij het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 bepaalde beschermingsvergoeding vast te stellen op het niveau bedoeld in artikel 40 van de wet van 16 maart 1971 (zie punt 2.4.1.).

De Raad stelt vast dat wat de **statutaire personeelsleden** betreft, sommige overheden die omzetting nog niet hebben georganiseerd; die leemte moet worden weggewerkt.

## 8. Adoptie

Niettegenstaande in geen enkel van voornoemde internationale instrumenten gewag wordt gemaakt van adoptie, acht de Raad het aangewezen om voor de privé-sector werk te maken van de **invoering van een onoverdraagbaar recht op adoptieverlof voor elk van beide ouders** vergoed door de **moederschapsverzekering** van een duur (**4 à 6 weken**) vergelijkbaar met die welke in de overheidsdiensten van kracht is. Die innovatie mag niet nadelig uitvallen voor de **vigerende bepalingen** betreffende het **vaderschapsverlof**.