



**Avis n° 165 du 9 septembre 2022 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, concernant la révision des dispositions relatives aux pauses d'allaitement**

## 1. Demande

Par un courrier du 14 juin 2022, le ministre fédéral du Travail a invité le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (ci-après : le Conseil) à rendre un avis sur l'opportunité de prolonger jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 2 ans la période durant laquelle une travailleuse peut bénéficier de pauses d'allaitement. Cette durée est actuellement fixée à 9 mois par la C.C.T. n° 80 du 27 novembre 2001 du Conseil national du Travail (ci-après : le CNT), modifiée par la C.C.T. n° 80bis du 13 octobre 2010.

Le présent avis est rendu, avec toute la diligence possible, conformément à l'article 4, §1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 4 avril 2003 portant réorganisation du Conseil.

## 2. Analyse

### 2.1. L'objet de la demande

Le Conseil rappelle d'abord que dans les années 1990, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe avait relevé dans ses conclusions que la Belgique ne se conformait pas à l'article 8.3 de la Charte sociale européenne, selon lequel les États doivent garantir le droit à des pauses d'allaitement (ci-après : PA). Consulté à ce sujet par le CNT, le Conseil avait rendu son avis n° 20 du 13 mars 1998, recommandant l'instauration des pauses. Le Conseil avait ainsi contribué à l'adoption de la CCT n° 80.

Puisque, s'appuyant sur les études scientifiques, l'Organisation mondiale de la Santé et l'UNICEF estiment que l'allaitement maternel doit être encouragé jusqu'à ce que l'enfant ait 2 ans ou davantage, le Conseil ne peut que souscrire à cette opinion, ce qui implique l'adaptation du régime juridique destiné à permettre à une travailleuse d'allaiter son enfant, si elle le souhaite et en fonction des besoins de celui-ci.

Néanmoins, cette adaptation ne peut consister seulement à remplacer la durée maximale actuelle de « 9 mois depuis la naissance » par « 2 ans ». **L'ensemble du cadre juridique existant présente de sérieuses faiblesses**, comme le Conseil l'expose ci-dessous.

### 2.2. Locaux d'allaitement

La première condition d'exercice du droit aux PA est l'exécution correcte de l'article III.1.62 du Code du bien-être au travail, qui impose à tout employeur (quelle que soit sa nature et dans l'ensemble du pays) de mettre à la disposition des travailleuses enceintes et allaitantes un local adapté. Celui-ci doit leur assurer l'intimité et être équipé d'un lavabo et d'un réfrigérateur (puisqu'en pratique, les PA servent à tirer le lait). Le Conseil rappelle que le Code est l'instrument d'exécution de la loi du 4 août

1996 relative au bien-être au travail, et que tout manquement aux dispositions de celle-ci constitue une infraction (art. 127 du Code pénal social).

Néanmoins, de nombreux témoignages révèlent que, dans les secteurs privé comme public, les obligations imposées par l'article III.1.62 sont respectées de manière très inégale, ou pas du tout.

### 2.3. Instruments juridiques

- a. Dans le **secteur privé**, les interlocuteurs sociaux ont choisi de donner effet à l'article 8.3 de la Charte sociale européenne à l'aide de la C.C.T. n° 80. Celle-ci prévoit les PA (1 ou 2 fois 30 minutes par jour selon que le travail ne dure pas plus de 4 heures ou dépasse cette limite), les conditions de leur octroi et une protection contre le licenciement reproduite de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, mais liée au seul usage des PA. La C.C.T. n'octroie pas le maintien de la rémunération durant les PA ; il a donc fallu en organiser l'indemnisation par l'assurance maternité (art. 116*bis*, maintenant 116/5 de la loi sur l'assurance soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 et art. 223*quater* de l'arrêté royal du 3 juillet 1996).
- b. Dans le **secteur public**, la loi du 5 décembre 1968 relative aux C.C.T. ne s'applique qu'à de rares institutions, de sorte que d'autres dispositions y sont nécessaires.

Pour la *fonction publique administrative fédérale*, l'arrêté royal du 19 novembre 1998 sur les congés a été complété dès après l'adoption de la C.C.T. n° 80 et accorde aux fonctionnaires les mêmes PA, avec le maintien de la rémunération (art. 33*ter*) ; ce régime s'applique aussi aux contractuelles (art. 1<sup>er</sup>, §3, 10°), mais formellement celles-ci ne sont pas protégées contre le licenciement dû à l'usage des PA.

Ensuite, chacune des *autres autorités*, fédérales, communautaires et régionales, locales, devait prendre des dispositions similaires dans son statut. Or, il semble que, 20 ans plus tard, le nécessaire n'ait pas été fait partout, et que le gouvernement fédéral, responsable devant les institutions internationales, n'ait pas d'information complète sur la question. C'est ce qui ressort des conclusions (2019) du Comité européen des droits sociaux, mais aussi de l'avis n° 2292 du 24 mai 2022 du CNT, concernant les conventions non ratifiées de l'Organisation internationale du Travail. Au sujet de la Convention n° 183 relative à la protection de la maternité, dont l'article 10 traite lui aussi des PA, le CNT observe dans son avis que les carences de certains services publics font obstacle à la ratification par la Belgique. Une étude spécialisée<sup>1</sup> était arrivée au même constat.

Au passage, le Conseil signale que si la loi du 4 février 2020 a inséré le « critère » de l'allaitement dans le champ d'application de la loi « genre » du 10 mai 2007 (art. 4, §1<sup>er</sup>), cette innovation n'apporte pas de remède aux carences évoquées ci-dessus, d'autant moins que cette loi ne s'impose que dans les matières qui relèvent de la compétence fédérale. En particulier, face à un licenciement dénoncé comme discriminatoire, la loi « genre » n'organise que le partage, et non le renversement, de la charge de la preuve.

Le Conseil doit ainsi conclure que la seule manière de garantir le droit aux PA pour toutes les femmes, membres du personnel de tous les services publics de l'ensemble du pays, consisterait à

---

<sup>1</sup> Ch. NGADI, « La Belgique doit-elle ratifier la convention n° 183 de l'Organisation internationale du Travail relative à la protection de la maternité ? », *Chr.D.S.*, 2019, p. 226.

l'inscrire dans le chapitre IV (protection de la maternité) de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (art. 45, qui avait été abrogé). Cette disposition reprendrait le contenu de la C.C.T. n° 80 quant au droit aux PA (y compris la durée d'application allongée), aux conditions d'octroi et à la protection contre la rupture de la relation de travail. Il reviendrait ensuite à chaque autorité de prévoir dans son statut, si elle ne l'a déjà fait, que la fonctionnaire qui recourt aux PA reste en activité de service avec maintien du traitement. Quant aux contractuelles, chaque autorité devrait décider si elle leur applique cette dernière mesure ou si elle les renvoie à l'indemnisation par l'assurance maternité.

Si les interlocuteurs sociaux décidaient que dans le secteur privé, les PA devaient rester régies par la seule C.C.T. n° 80, l'application de l'article 45 nouveau de la loi du 16 mars 1971, suggéré ci-dessus, pourrait être limitée aux employeurs et travailleuses qui ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968. Le Conseil rappelle à ce sujet un précédent largement antérieur à la loi du 26 décembre 2013 dite « statut unique ». La C.C.T. n° 75 du 20 décembre 1999 du CNT avait allongé les délais de préavis des ouvriers. L'absence de règles similaires dans le secteur public provoquait, entre autres, une discrimination indirecte de genre, que le Conseil avait mise en évidence dans son avis n° 47 du 17 janvier 2002. En conséquence, la loi du 22 avril 2003 avait ajouté dans l'article 59 de celle du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail les mêmes dispositions que celles de la C.C.T. n° 75, pour les seuls employeurs et travailleurs non soumis à la loi du 5 décembre 1968.

### 3. Avis

Le Conseil recommande :

- que tous les instruments juridiques pertinents soient adaptés afin de porter à 2 ans depuis la naissance de l'enfant le maximum de la période pendant laquelle les PA peuvent être utilisées ;
- que les dispositions du Code du bien-être au travail relatives aux locaux d'allaitement soient appliquées avec la plus grande rigueur. À cet effet, le S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale devrait en rappeler l'existence à tous les employeurs, privés et publics, et toutes les travailleuses, avant de renforcer la surveillance exercée par le Contrôle du bien-être au travail ;
- que le droit aux PA, les conditions de son exercice et la protection contre la rupture de la relation de travail liée aux PA soient inscrits dans un article 45 nouveau de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, éventuellement pour les seuls employeurs et travailleuses qui ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968 si la C.C.T. n° 80 reste considérée comme un instrument plus approprié pour le secteur privé. Chacune des autorités devra alors pourvoir, si ce n'est déjà fait, à la rémunération ou l'indemnisation des PA.

Enfin, le Conseil rappelle son avis n° 126 du 18 décembre 2009 relatif à l'indemnisation des **périodes d'écartement dues à l'allaitement**, puisque depuis lors, la législation n'a connu aucune évolution dans le sens qu'il y recommandait.