

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

Secrétariat

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

COMMISSIE VROUWENARBEID

Secretariaat

Avis définitif n° 13 du 2 mars 1978
sur la protection de la maternité.

Definitief advies nr. 13 van 2 maart 1978
inzake moederschapsbescherming.

MATERNITE

INTRODUCTION :

Ce projet d'Avis a pour but de répondre à la demande adressée à la Commission du Travail des Femmes en date du 10 mai 1977 par le Secrétaire général, au nom du Ministre de l'Emploi et du Travail, en vue de lui permettre de répondre aux propositions suivantes du Ministre de la Santé publique Monsieur DE SAEGER dans le cadre de la prévention de la prématurité :

- "1. repos obligatoire pour chaque femme enceinte six semaines avant l'accouchement moyennant les modifications nécessaires de la législation;
2. pour les grossesses à haut risque, période de repos sur prescription médicale, sans perte d'emploi (de nombreuses femmes enceintes n'aiment pas se soumettre à ces mesures à cause de leur incidence défavorable sur leur revenu)".

De son côté, le Ministre de la Santé Publique, Monsieur DHOORE a sollicité le 26 octobre 1977, l'Avis de la Commission du Travail des Femmes entre autres sur l'influence des facteurs, médicaux, sociaux, psychologiques et autres sur les femmes enceintes qui exercent une activité professionnelle.

X X
X X

Au cours de sa réunion du 2 mars 1978 la Commission a émis l'Avis suivant; elle fait remarquer que son avis concerne uniquement les travailleuses au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

INLEIDING :

Dit ontwerp van advies is bedoeld als antwoord op een verzoek om advies dat op 10 mei 1977 in naam van de Minister van Teverkstelling en Arbeid door de Secretaris-generaal aan de Commissie Vrouwenarbeid overgemaakt werd, ten einde in het raam van de preventie van prematuriteit te antwoorden op de volgende voorstellen van de vorige Minister van Volksgezondheid, de heer DE SAEGER :

- "1. verplichte rust voor iedere zwangere vrouw, 6 weken vóór de bevalling, mits de nodige aanpassingen van de wetgeving;
2. voor de hoogrisico-zwangerschappen : rustperiode op medisch voorschrift, zonder verlies van betrekking (veel zwangere vrouwen gaan op dergelijke maatregelen niet graag in omdat dit een ongunstige terugslag heeft op hun inkomen".

De huidige Minister van Volksgezondheid, de Heer DHOORE, heeft eveneens op 26 oktober 1977 het advies van de Commissie Vrouwenarbeid gevraagd over onder meer de invloed van de medische, sociale, psychologische en andere factoren op de zwangere vrouwen die beroepsarbeid verrichten.

X X
X X

In haar vergadering van 2 maart 1978 heeft de Commissie het volgend advies uitgebracht; zij merkt op dat haar advies enkel van toepassing is op de werkneemsters, zoals vermeld in de arbeidswet van 16.3.1971.

./...

A. REPOS OBLIGATOIRE DE SIX SEMAINES AVANT
L'ACCOUCHEMENT

Dans les circonstances actuelles, la Commission juge inopportun d'instaurer un système qui obligerait la femme enceinte à prendre six semaines de repos avant l'accouchement pour les raisons suivantes :

1. Si la femme le souhaite, elle peut, en vertu de la législation actuelle, prendre six semaines de repos avant l'accouchement.
2. Pour les grossesses à haut risque, les six semaines de repos avant l'accouchement arrivent déjà trop tard étant donné que les causes de la prématurité se situent principalement au début de la grossesse. D'autres mesures doivent être prévues (voir point B).
3. Il n'y a pas en Belgique de statistiques qui démontrent que le risque d'un accouchement prématuré est plus élevé pour une femme active que pour celle qui reste chez elle.

S'il était prouvé que le risque de la prématurité est plus élevé pour les femmes occupées, il serait encore nécessaire :

- a) de savoir si toutes les activités professionnelles présentent le même niveau de risque et
- b) d'évaluer le rapport qu'il pourrait y avoir entre les conditions de travail et une élévation du nombre d'enfants prématurés.

Ces données permettraient de mieux apprécier s'il est nécessaire de modifier la législation relative à la protection de la maternité.

La Commission estime cependant que la prématurité est un problème important qui requiert des solutions immédiates.

A. VERPLICHTE RUST 6 WEKEN VOOR DE BEVALLING.

In de huidige omstandigheden acht de Commissie het niet opportuun een regeling in te voeren die de zwangere vrouw zou verplichten 6 weken rust vóór de bevalling te nemen om volgende redenen :

1. Indien de vrouw het wenst, kan zij volgens de huidige wetgeving 6 weken rust vóór de bevalling nemen.
2. Voor de hoogrisico-zwangerschappen komt 6 weken rust vóór de bevalling reeds te laat vermits de oorzaken van de vroegtijdige geboorten zich voornamelijk in de beginperiode van de zwangerschap voordoen. Er moeten andere maatregelen voorzien worden (zie verder punt B).
3. In België zijn geen statistieken voorhanden waaruit blijkt dat het risico op voortijdige bevalling hoger ligt bij werkende dan bij thuisblijvende vrouwen.

Mocht het risico op prematuriteit werkelijk groter zijn bij werkende vrouwen, dan dient te worden nagegaan :

- a) of dit risico in gelijke mate bestaat voor alle beroepen
- b) welk verband er zou kunnen bestaan tussen de arbeidsomstandigheden en de stijging van het aantal te vroeg geboren kinderen.

Met deze gegevens zou later kunnen worden uitgemaakt of het nodig is de wetgeving inzake moederschapsbescherming te wijzigen.

De Commissie is evenwel van mening dat de prematuriteit een belangrijk probleem is, dat onmiddellijke oplossingen vergt.

./...

La Commission souligne qu'actuellement le risque de prématurité peut être calculé selon un indice de risque de prématurité (C.R.A.P.) (1).

D'après cet indice les facteurs "travail léger à l'extérieur" et même "travail lourd à l'extérieur" n'ont qu'une influence minime sur la prématurité.

Aussi elle estime nécessaire que tant les médecins que les futurs parents (en effet la prématurité n'est pas seulement un problème pour la future mère) devraient être valablement informés en ce qui concerne l'usage du coefficient des risques d'accouchement prématuré (C.R.A.P.).

La Commission insiste auprès du Ministre de la Santé Publique pour que l'utilisation de cet indice soit généralisée.

La Commission estime également qu'il est très important pour les femmes enceintes de suivre les consultations prénatales jugées nécessaires et qu'elles doivent avoir la possibilité de s'y rendre dans les meilleures conditions.

Les représentants des travailleurs proposent en outre que les travailleuses enceintes puissent se rendre à ces consultations pendant les heures de travail, sans perte de revenus.

Les représentants des employeurs tout en estimant nécessaire d'encourager les travailleuses enceintes à suivre ces consultations, pensent que les travailleuses doivent le faire en dehors des heures de travail et à cet égard, ils demandent que les heures d'ouverture des centres de consultations soient adaptées en conséquence. Ils craignent en effet que la fréquentation des consultations pendant les heures de travail aggrave encore les charges des secteurs qui occupent beaucoup de main-d'oeuvre féminine et engendre une certaine désorganisation du travail.

De Commissie wijst er echter op dat momenteel het prematuriteitsrisico kan berekend worden volgens een prematuriteitsrisico-index (P.R.I.) (1).

Volgens deze index hebben de factoren "licht werk buitenshuis" of zelfs "zwaar werk buitenshuis" op zichzelf slechts een geringe invloed op de vroeggeboorten.

Zij acht het eveneens noodzakelijk dat zowel de geneesheren als de toekomstige ouders (prematuuriteit vormt immers niet alleen een probleem voor de toekomstige moeders) voldoende geïnformeerd zouden worden over het gebruik van de prematuriteitsrisico-index (P.R.I.).

De Commissie dringt er bij de Minister van Volksgezondheid op aan dat het gebruik van de P.R.I. veralgemeend zou worden.

De Commissie is eveneens van oordeel dat het voor de zwangere vrouwen van groot belang is dat zij de nodig geachte prenatale raadplegingen in de beste omstandigheden kunnen volgen.

De werknemersvertegenwoordigers zijn van oordeel dat de zwangere werkneemsters de mogelijkheid moeten krijgen tijdens de werkuren, en zonder verlies van inkomen, deze raadplegingen te volgen.

De werkgeversvertegenwoordigers gaan er mee akkoord dat de zwangere werkneemsters dienen aangemoedigd te worden om deze raadplegingen te volgen. Zij zijn echter van oordeel dat deze raadplegingen na de werkuren moeten gebeuren. Zij vragen bijgevolg dat de openingsuren van de centra voor raadplegingen in die zin zouden gewijzigd worden. De werkgeversvertegenwoordigers vrezen namelijk dat het volgen van raadplegingen tijdens de werkuren enerzijds zal leiden tot een verhoging van de lasten voor sectoren die hoofdzakelijk vrouwen tewerkstellen en anderzijds moeilijkheden zal opleveren voor de organisatie van de arbeid.

./...

(1) voir en annexe

(1) Zie bijlage

Toutefois ils conviennent de ce que l'aspect particulièrement humain du problème peut justifier une mesure spéciale en cas d'impossibilité de se rendre à une consultation après les heures de travail.

La Commission fait remarquer que les cas de prématurité et les frais importants qu'ils engendrent ne peuvent que diminuer grâce à une meilleure surveillance de la femme enceinte et à l'application effective de la loi sur le travail, dont les dispositions sont rappelées au point B.

B. GROSSESSES A RISQUES ELEVES : PERIODE DE REPOS SUR PRESCRIPTION MEDICALE SANS PERTE D'EMPLOI.

La Commission du Travail des Femmes rappelle que suivant l'art. 42 de la loi sur le travail, "le Médecin du travail peut prescrire les mesures nécessaires à la sauvegarde de la santé de la travailleuse enceinte et de son enfant, et notamment il peut déterminer les travaux dont l'exécution est interdite, lorsque la travailleuse est occupée à des travaux qui présentent un danger pour sa santé ou celle de son enfant en raison des circonstances particulières, propres à l'entreprise ou à l'état de santé de la travailleuse, dans lesquelles ils sont exécutés".

En outre, selon l'art. 41, "il est interdit aux travailleuses enceintes d'exécuter une série de travaux reconnus par A.R. comme intrinsèquement dangereux pour leur santé ou celle de l'enfant".
(La liste de ces travaux dangereux est fixée par le Roi).

Dans ces deux cas, aux termes de l'art. 43, la travailleuse qui doit interrompre son travail totalement ou pendant un certain nombre d'heures a le droit dans toute la mesure du possible d'effectuer d'autres travaux compatibles avec son état.
Dès que la période d'interdiction, de réduction du travail ou d'affectation à d'autres travaux prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Anderzijds erkennen zij dat het bijzonder menselijk aspect van het probleem een speciale maatregel kan rechtvaardigen in geval het onmogelijk is om een raadpleging buiten de werkuren te volgen.

De Commissie merkt op dat de prematuriteit en de daaraan verbonden belangrijke kosten slechts kunnen verminderen wanneer de zwangere werkneemster degelijk wordt begeleid en de arbeidswet (zie verder punt B) effectief wordt toegepast.

B. HOOGRISICO-ZWANGERSCHAPPEN : RUSTPERIODE OP MEDISCH VOORSCHRIFT ZONDER VERLIES VAN BETREKKING.

De Commissie Vrouwenarbeid herinnert eraan dat volgens art. 42 van de arbeidswet, de arbeidsgeneesheer maatregelen kan voorschrijven die voor de vrijwaring van de zwangere werkneemster en van haar kind nodig zijn.

Hij kan bijgevolg de zwangere werkneemster verbieden een arbeid uit te oefenen die "voor haar gezondheid of voor die van haar kind gevaarlijk kan zijn wegens de bijzondere omstandigheden waarin de arbeid wordt verricht en die eigen zijn aan het bedrijf en aan de gezondheidstoestand van de werkneemster".

Art. 41 van de Arbeidswet bepaalt tevens : "het verrichten van arbeid die wordt aanzien als uiteraard gevaarlijk voor hun gezondheid of voor die van het kind is aan zwangere werkneemsters verboden".
(Een lijst van die gevaarlijke arbeid werd door de Koning vastgesteld).

In beide gevallen heeft volgens art. 43 van de arbeidswet iedere zwangere werkneemster die haar arbeid geheel of gedurende een bepaald aantal uren moet onderbreken, het recht om, voor zover het mogelijk is, andere in haar toestand toelaatbare arbeid te verrichten.

"Zodra de periode gedurende welke de werkneemster geen arbeid mag verrichten, met beperkte werktijd moet arbeiden of andere arbeid verricht, een einde neemt, moet zij opnieuw onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld."

De plus, l'article 40 de la même loi prévoit que "l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de louage de travail."

Les représentants des travailleurs estiment toutefois

1° que cette protection des travailleuses enceintes contre le licenciement n'est réglée que théoriquement par la loi sur le travail. Dans la pratique en effet, les employeurs peuvent facilement, dans la période actuelle de basse conjoncture, justifier le licenciement d'une travailleuse enceinte pour des raisons économiques.

2° que lorsque la travailleuse doit être affectée à d'autres travaux, sur base des articles 41, 42 et 43 de la loi sur le travail, ses droits antérieurs devraient être maintenus sans subir de perte financière.

Les représentants des employeurs sont d'avis que l'art. 40 de la loi sur le travail protège suffisamment les travailleuses enceintes contre le licenciement, puisque l'employeur en infraction serait tenu de payer, au delà de l'indemnité normale de préavis, une indemnité complémentaire spéciale; de plus ils font remarquer que lorsque les travailleurs doivent être licenciés pour des raisons économiques, il n'est pas justifiable de faire exception pour les travailleuses enceintes.

Daarnaast bepaalt art. 40 van deze wet het volgende : "de werkgever die een zwangere werkneemster tewerkstelt mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werkneemster een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het brutoloon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werkneemster verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst."

De werknemersvertegenwoordigers zijn van oordeel

1° dat de bescherming van de zwangere werkneemsters tegen ontslag slechts theoretisch geregeld wordt door de arbeidswet. Inderdaad, in de praktijk kunnen de werkgevers gemakkelijk, in de huidige periode van laagconjunctuur, het ontslag van een zwangere werkneemster, om economische redenen, wettigen.

2° dat, wanneer een zwangere werkneemster een ander werk toegewezen krijgt op basis van art. 41, 42 en 43 van de arbeidswet, haar vroegere rechten, zonder financieel verlies, zouden moeten behouden blijven.

De werkgeversvertegenwoordigers zijn van oordeel dat art. 40 van de arbeidswet de zwangere werkneemster voldoende beschermt tegen ontslag omdat de werkgever, wanneer hij dit art. van de arbeidswet overtreedt, gehouden is naast de normale opzegvergoeding een speciale complementaire vergoeding te betalen; Zij wijzen er eveneens op dat, wanneer wegens economische redenen werknemers ontslagen worden, het niet te verrechtvaardigen is een uitzondering te maken voor de zwangere werkneemsters./...

Les représentants des employeurs ne sont pas d'accord non plus avec la 2^o observation des représentants des travailleurs; ils estiment qu'il n'y a pas de raison d'accorder aux femmes enceintes un traitement différent de celui des travailleurs contraints de changer de postes de travail à la suite de l'application de l'art. 146 ter du Règlement général pour la protection du travail, et que la nouvelle fonction doit être rémunérée selon le barème applicable à cette fonction.

Etant donné que le médecin du travail est le mieux placé pour décider si la travailleuse enceinte doit ou non exercer une autre activité, les représentants des travailleurs demandent que le mode de rémunération de ses prestations soit revu; en effet le médecin du travail étant rémunéré par l'employeur, ne peut prendre sa décision d'une manière indépendante. Ils proposent que le médecin du travail soit au service d'une institution neutre, et rémunéré par elle.

En attendant cette révision, les représentants des travailleurs demandent que les travailleuses puissent faire appel au médecin de leur choix, qui aurait l'entrée dans l'entreprise, et l'accès au dossier médical et pourrait exercer un contrôle sur les prescriptions du médecin du travail.

Les représentants des employeurs considèrent comme non admissible la mise en cause faite quant à l'objectivité et l'indépendance du médecin du travail. Ils considèrent comme non envisageable de mélanger les compétences respectives des médecins traitants et du travail; en effet l'un et l'autre ont des responsabilités spécifiques qu'ils peuvent exercer sans contrainte dans le cadre de leur compétence.

La Commission demande aux instances compétentes de revoir régulièrement la liste des produits et travaux nuisibles et de l'adapter en tenant compte du caractère nuisible de ces produits et travaux pour l'ensemble des travailleurs, hommes ou femmes.

Zij kunnen evenmin akkoord gaan met de tweede opmerking van de werknemersvertegenwoordigers; zij zijn van oordeel dat er geen reden bestaat zwangere vrouwen te bevoordelen tegenover de werknemers die, volgens art. 146ter van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, verplicht zijn van arbeidspost te veranderen en dat de nieuwe functie bezoldigd moet worden volgens het barema dat voor die functie van toepassing is.

De arbeidsgeneesheer is het best geplaatst om te beslissen of een zwangere werkneemster al dan niet een andere werkzaamheid dient uit te oefenen; de werknemersvertegenwoordigers vragen daarom dat de betalingswijze van de arbeidsgeneesheer zou herzien worden; inderdaad, vermits de arbeidsgeneesheer betaald wordt door de werkgever, kan hij niet zelfstandig beslissen. Zij stellen daarom voor dat de arbeidsgeneesheer in dienst zou staan van en betaald zou worden door een neutrale instelling.

In afwachting van deze herziening, vragen de werknemersvertegenwoordigers dat de werkneemsters beroep zouden kunnen doen op een geneesheer van hun keuze, die toegang zou hebben tot de onderneming, tot het medische dossier en controle zou kunnen uitoefenen op de voorschriften van de arbeidsgeneesheer.

De werkgeversvertegenwoordigers beschouwen het als niet aanvaardbaar dat de objectiviteit en de onafhankelijkheid van de arbeidsgeneesheer in vraag wordt gesteld. Zij beschouwen het als niet nastreefbaar de respectievelijke bevoegdheden van de behandelende geneesheren en de arbeidsgeneesheren te vermengen; inderdaad hebben zij ieder hun specifieke verantwoordelijkheid die zij zonder dwang in het raam van hun bevoegdheid kunnen uitoefenen.

Wat de lijst der schadelijke produkten betreft vraagt de Commissie aan de bevoegde instanties, rekening houdend met het gevaar van deze produkten voor alle werknemers, deze lijsten regelmatig te herzien en aan te passen.

./...

La Commission demande enfin que les travailleuses enceintes et les médecins du travail soient mieux informés des possibilités offertes par la loi sur le travail.

C. IMPLICATIONS FINANCIERES

La Commission demande que le Comité de gestion de l'I.N.A.M.I. reprenne ses discussions sur les implications financières du congé de maternité.

La Commission demande que le Comité de gestion du service des indemnités de l'I.N.A.M.I. examine le problème du droit aux indemnités de repos d'accouchement lorsque l'accouchement ne se produit pas à la date prévue par le médecin.

Dans ce cas, si la travailleuse a pris les six semaines de repos avant l'accouchement, et que l'accouchement se produit plus d'une semaine après la date prévue pour l'ouvrière, et plus d'un mois pour l'employée, comme l'I.N.A.M.I. n'indemnise que 14 semaines, la travailleuse n'a pas droit aux indemnités, sauf si elle fournit la preuve que son état est dû à la maladie.

D. POINT DE VUE DE LA COMMISSION SUR LES CAMPAGNES D'INFORMATION

Si des campagnes d'information sur la prématurité sont menées, la Commission demande que l'on évite de culpabiliser et de stigmatiser la femme qui exerce une activité professionnelle.

De Commissie vraagt tenslotte dat de zwangere werknemster en de arbeidsgeneesheer beter zouden ingelicht worden over de door de arbeidswet geboden mogelijkheden.

C. FINANCIELE IMPLICATIES

De Commissie vraagt dat het beheerscomité van het R.I.Z.I.V. de besprekingen over de financiële weerslag van het zwangerschapsverlof zou hervatten.

De Commissie vraagt dat het beheerscomité van de dienst "uitkeringen" van het R.I.Z.I.V. het probleem zou onderzoeken van het recht op uitkering voor zwangerschapsverlof wanneer de bevalling later dan op de door de geneesheer voorziene datum geschiedt.

In dit geval, als de werknemster de zes weken rust vóór de bevalling genomen heeft en dat de bevalling plaats heeft meer dan één week na de voorziene datum wanneer het een arbeidster betreft en meer dan één maand wanneer het een bediende betreft, en vermits het R.I.Z.I.V. slechts 14 weken vergoedt, heeft de werknemster geen recht op uitkeringen, behalve wanneer zij het bewijs levert dat haar toestand het gevolg is van ziekte.

D. STANDPUNT VAN DE COMMISSIE TEN AANZIEN VAN INFORMATIECAMPAGNES.

Indien informatiecampagnes zouden gevoerd worden vraagt de Commissie dat men zou vermijden de vrouw die een beroepsactiviteit uitoefent te stigmatiseren en dat men zou vermijden haar een schuldgevoel te bezorgen.

