
**Belgische Kamer
van Volksvertegenwoordigers**

GEWONE ZITTING 1994-1995 (*)

20 DECEMBER 1994

WETSONTWERP

**tot aanpassing van een aantal
bepalingen betreffende de
moederschapsbescherming**

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De Raad van de Europese Gemeenschappen heeft op 19 oktober 1992 een richtlijn goedgekeurd ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.

Een aantal bepalingen van deze richtlijn hebben tot doel de werkneemster tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te beschermen tegen de nadelige gevolgen die kunnen voortvloeien uit de risico's waaraan zij kunnen blootgesteld worden tijdens de arbeid.

Deze bescherming leunt sterk aan bij de bescherming die voor alle werknemers geldt maar houdt rekening met de specifieke behoeften van de bedoelde werkneemsters. Zij is gesteund op het principe van de risico-evaluatie. Van zodra is vastgesteld dat een activiteit een bepaald risico voor de gezondheid van de werkneemsters of hun kind inhoudt, moeten een aantal specifieke maatregelen worden genomen. Dit belet nochtans niet dat een absoluut verbod tot blootstelling aan bepaalde schadelijke agentia kan behouden blijven.

(*) Vierde zitting van de 48^e zittingsperiode.

**Chambre des Représentants
de Belgique**

SESSION ORDINAIRE 1994-1995 (*)

20 DÉCEMBRE 1994

PROJET DE LOI

**adaptant certaines dispositions
concernant la protection de
la maternité**

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le Conseil des Communautés européennes a adopté le 19 octobre 1992 une directive visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Un certain nombre de dispositions de cette directive ont pour objet de protéger les travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes contre les effets nuisibles pouvant découler des risques auxquels elle peuvent être exposées pendant le travail.

Cette protection ressemble beaucoup à la protection qui s'applique à tous les travailleurs mais elle tient compte des besoins spécifiques des travailleuses visées. Elle est basée sur le principe de l'évaluation des risques. Lorsqu'il est établi qu'une activité présente un risque déterminé pour la santé des travailleuses ou de leur enfant, un certain nombre de mesures spécifiques doivent être prises. Ceci n'empêche toutefois pas qu'une interdiction absolue d'être exposé à certains agents nocifs puisse rester d'application.

(*) Quatrième session de la 48^e législature.

Hoewel het Belgisch systeem van moederschapsbescherming reeds nauw aansluit bij het systeem vervat in de richtlijn zal het toch op een aantal punten moeten verfijnd worden.

Het recht voor de zwangere werkneemster om, zonder loonderving, afwezig te zijn van het werk teneinde zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, is eveneens voorzien door de richtlijn en moet in onze reglementering ingevoerd worden. Dit is eveneens het geval voor de expliciete motivering van het ontslag.

De tenuitvoerlegging van deze bepalingen in onze wetgeving is het voorwerp van dit wetsontwerp, waarover de Nationale Arbeidsraad op 29 maart 1994 het advies n° 1092 heeft verstrekt.

COMMENTAAR OP DE ARTIKELEN

Artikel 1

Dit artikel voegt in de arbeidswet van 16 maart 1971 een artikel 39*bis* in, waarbij aan zwangere werkneemsters het recht wordt toegekend om van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om een zwangerschapsonderzoek te kunnen ondergaan, wanneer dit niet kan plaatsvinden buiten de arbeidsuren.

Art. 2

Het artikel voert de mogelijkheid in voor de zwangere werkneemster die ontslagen wordt om haar werkgever te vragen haar de redenen van het ontslag mede te delen. Artikel 21 van de wet van 3 juli 1978 bepaalt dat de werkgever bij het einde van de overeenkomst, welke ook de wijze van beëindiging is, alle sociale documenten verplichtend moet mededelen. Overeenkomstig artikel 137, § 1, 1°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering moet dus een werkloosheidsbewijs (formulier C4) worden overhandigd, waarin de redenen voor de beëindiging zijn opgenomen. Door aan de werkgever de verplichting op te leggen, op verzoek van de werkneemster, daarenboven een geschrift te overhandigen dat de redenen van het ontslag vermeldt, wordt deze informatieplicht dus versterkt en wordt de uitoefening van het recht dat aan de werkneemsters is erkend gewaarborgd overeenkomstig de doelstellingen van de richtlijn. Bovendien kan hierdoor ook beter rekening gehouden worden met het advies van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 3

Deze bepaling voert het principe van de risicoevaluatie in, in de wetgeving betreffende de moeder-

Malgré le fait que le système belge de la protection de la maternité corresponde déjà fortement à la directive, il devra être précisé sur certains points.

Le droit pour la travailleuse enceinte de s'absenter, sans perte de rémunération, pour se rendre à des consultations prénatales est également prévu par la directive et doit être introduit dans notre réglementation. Ceci est également le cas pour la motivation explicite du licenciement.

La mise en oeuvre de ces dispositions dans notre législation constitue l'objet du présent projet de loi, dont le Conseil National du Travail a rendu le 29 mars 1994 son avis n° 1092.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article insère dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail un article 39*bis* accordant le droit aux travailleuses enceintes de s'absenter de leur travail le temps nécessaire pour se rendre à la visite prénatale, si celle-ci ne peut avoir lieu en dehors des heures de travail.

Art. 2

Cet article introduit la possibilité pour la travailleuse enceinte licenciée de demander à son employeur de lui communiquer les motifs du licenciement. L'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que l'employeur doit fournir obligatoirement à la fin du contrat de travail, quelque soit le mode de rupture, tous les documents sociaux. Conformément à l'article 137 § 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, un certificat de chômage (formulaire C4) doit donc être remis, dans lequel figurent les motifs de la rupture. Par l'exigence que l'employeur remette en outre, à la demande de la travailleuse, un écrit mentionnant les motifs du licenciement on renforce donc l'obligation d'information et l'on garantit aux travailleuses l'exercice du droit qui leur est reconnu, conformément aux objectifs de la directive. En outre, cette disposition tient mieux compte de l'avis du Conseil National du travail.

Art. 3

Cet article insère le principe de l'évaluation des risques dans la législation concernant la protection

schapsbescherming. Het principe van risico-evaluatie geldt in toepassing van de zgn. kaderrichtlijn veiligheid thans reeds voor alle werknemers. Dit betekent *in concreto* dat de werkgever de verplichting heeft te onderzoeken welke activiteiten een risico tot blootstelling inhouden. Bovendien moet hij de graad van belangrijkheid van deze blootstelling evalueren om de ernst van het risico voor de werknemers en het kind te bepalen en de nodige maatregelen te nemen om het risico te beperken of uit te schakelen.

Voor zwangere werknemers bestaan er specifieke risico's die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met hun toestand. Zo kan de blootstelling aan bepaalde chemische agentia een miskraam tot gevolg hebben of tot gevolg hebben dat fysisch misvormde kinderen of kinderen met een mentale achterstand worden geboren. Het is de bedoeling dat de werkgever deze risico's in zijn onderneming zal opsporen. Uiteraard zal de werkgever zelf niet over de nodige kennis terzake beschikken en daarom een beroep moeten doen op onder andere de arbeidsgeneesheer of de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

Dit is thans reeds het geval voor de gewone risico-evaluatie die moet gebeuren voor alle werknemers in de onderneming. Dit wordt in het bijzonder uitgedrukt in de artikelen 123bis, 147septies en 147octies van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, wat de arbeidsgeneesheer betreft en in artikel 835, 1°, van hetzelfde reglement, wat het diensthoofd VGV betreft. Het is dus noodzakelijk uitdrukkelijk in de wet te vermelden dat de diensten bedoeld in de wet van 10 juni 1952 worden betrokken bij de evaluatie, om een verlaging van het beschermingsniveau te vermijden. Het begrip « betrokken worden bij » slaat op de grote diversiteit van acties die door deze diensten kunnen worden ondernomen en die het louter adviserend karakter kunnen overstijgen. Daarom is, in tegenstelling tot wat gesteld wordt in het advies van de Raad van State, deze term veel adequater, dan een andere term. Bovendien gaat het hier om opdrachten die ook thans reeds door deze diensten kunnen worden vervuld. In de ondernemingen die niet over dergelijke diensten moeten beschikken kan de werkgever zelf rechtstreeks de evaluatie verrichten.

Het tweede lid van het voorgestelde artikel beantwoordt dus aan de vereisten van de richtlijn op het vlak van de principes en op het vlak van het verbod van verlaging van het beschermingsniveau. Daarom kan het advies van de Nationale Arbeidsraad op dit punt niet volledig gevolgd worden.

De verantwoordelijkheid voor de naleving van de verplichting blijft echter steeds berusten bij de werkgever. Om de werkgever in staat te stellen de risico-evaluatie op te stellen zal bij koninklijk besluit een lijst van de risico's die een effect kunnen hebben op de toestand van de werknemers worden vastgesteld. Deze lijst is niet limitatief, zodat de werkgever eveneens zal rekening moeten houden met de nog niet door de wet geïnventariseerde risico's die eigen

de la maternité. Le principe de l'évaluation des risques s'applique déjà à tous les travailleurs en vertu de ladite directive-cadre concernant la sécurité. Ceci implique plus précisément que l'employeur est obligé d'examiner quelles activités contiennent un risque d'exposition. En outre, il doit évaluer le degré d'importance de cette exposition afin de déterminer la gravité du risque pour la travailleuse et l'enfant et afin de prendre les mesures nécessaires pour limiter ou éliminer le risque.

Pour les femmes enceintes il existe des risques spécifiques qui sont directement ou indirectement liés à leur état. L'exposition à certains agents chimiques peut avoir comme conséquence une fausse couche. Il est également possible que des enfants physiquement déformés ou des enfants mentalement arriérés naissent. L'intention est que l'employeur dépiste ces risques dans son entreprise. Evidemment l'employeur même n'a pas la connaissance nécessaire à cette fin. C'est pourquoi il devra entre autres faire appel au médecin du travail ou au service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Ceci est actuellement déjà le cas pour l'évaluation des risques ordinaire qui doit se faire pour tous les travailleurs de l'entreprise. Ceci est notamment exprimé aux articles 123bis, 147septies et 147octies du Règlement général pour la protection du travail, en ce qui concerne le médecin du travail et à l'article 835, 1°, du même règlement, en ce qui concerne le Chef du Service SHE. Il est donc nécessaire de mentionner explicitement dans la loi que les services visés dans la loi du 10 juin 1952 sont associés à l'évaluation, afin d'éviter une diminution du niveau de protection. La notion « être associé à » vise la grande diversité d'actions qui peuvent être entreprises par ces services et qui peuvent dépasser le caractère de simple conseil. C'est pourquoi ce terme est plus adéquat qu'un autre et ceci contrairement à ce qui a été dit dans l'avis du Conseil d'Etat. En outre, il s'agit de missions qui actuellement peuvent déjà être effectuées par ces services. Dans les entreprises qui ne doivent pas disposer de tels services l'employeur peut lui-même effectuer directement l'évaluation.

L'alinéa 2 de l'article proposé répond donc aux exigences de la directive tant sur le plan des principes que sur le plan de l'interdiction de la diminution du niveau de protection. C'est pourquoi l'avis du Conseil National du travail n'a pas été complètement suivi sur ce point.

Cependant la responsabilité du respect de cette obligation incombera toujours à l'employeur. Afin de donner à l'employeur la possibilité d'effectuer l'évaluation des risques, un arrêté royal fixera la liste des risques qui peuvent avoir un effet sur l'état des femmes. Cette liste n'est pas limitative, de sorte que l'employeur devra également tenir compte des risques dont on n'a pas encore fait l'inventaire légal, qui sont propres à son entreprise et qui naissent sous

zijn aan zijn onderneming en die ontstaan onder invloed van de evolutie van de wetenschap en de technologie.

De werkgever zal moeten nagaan of de werkneemsters aan één van deze risico's worden blootgesteld en in voorkomend geval de aard, de mate en de duur van de blootstelling moeten bepalen. Op basis van deze risico-evaluatie kunnen een reeks van algemene preventiemaatregelen worden vastgesteld die het risico kunnen verminderen. Zo kan bijvoorbeeld een bepaald agens vervangen worden door een ander of kan een werkmethode worden aangepast zodat er geen enkel risico meer bestaat. Het gaat hier om maatregelen die alle werkneemsters die aan een risico kunnen worden blootgesteld betreffen en die vooraf vastgesteld kunnen worden.

De procedure voor de risico-evaluatie en de te verstrekken informatie zal worden geregeld bij koninklijk besluit.

De risico-evaluatie heeft een zeer algemene draagwijdte en dit geldt ook voor de algemene preventiemaatregelen die worden genomen.

Zij gaan zelfs een mogelijke zwangerschap vooraf. Daarom moeten deze preventiemaatregelen hier expliciet vermeld worden (dit is trouwens ook zo in de richtlijn) en kon het advies van de Nationale Arbeidsraad op dit vlak niet gevolgd worden.

De lijst van risico's die krachtens dit artikel bij koninklijk besluit wordt vastgesteld heeft tot doel de risicoevaluatie mogelijk te maken. Zij verschilt, wat de doelstelling betreft, fundamenteel van de in artikel 4 van het ontwerp vermelde lijst van verboden blootstellingen. Deze laatste lijst heeft tot doel een aantal individuele maatregelen dwingend op te leggen. Het past dan ook niet in een artikel dat de algemene risico-evaluatie betreft een bepaling op te nemen die verwijst naar individuele maatregelen.

Bovendien kent de richtlijn dezelfde structuur. In artikel 4 van de richtlijn wordt de lijst vermeld die betrekking heeft op de risico-evaluatie. In artikel 6 van de richtlijn, dat wordt uitgevoerd door het nieuwe artikel 42, § 1, tweede lid, wordt verwezen naar de lijst van de blootstellingsverboden. Door een gelijkaardige structuur te gebruiken in de Belgische wetgeving wordt de richtlijn maximaal gerespecteerd.

Daarom kon het advies van de Nationale Arbeidsraad om de beide lijsten te vermelden in het nieuwe artikel 41 van de arbeidswet dan ook niet gevolgd worden.

Art. 4

Dit artikel bepaalt op wie de verschillende individuele maatregelen bedoeld in de artikelen 42 tot 44 van de arbeidswet van toepassing zijn. Door de invoering van dit artikel wordt tegemoet gekomen aan de algemene opmerking van de Raad van State. Deze

l'influence de l'évolution de la science et de la technologie.

L'employeur devra vérifier si les travailleuses sont exposées à un de ces risques et, le cas échéant, il devra déterminer la nature, le degré et la durée de l'exposition. Sur base de cette évaluation des risques une série de mesures générales de prévention pouvant diminuer les risques, pourra être déterminée. Ainsi un certain agent peut par exemple être remplacé par un autre, ou une méthode de travail peut être adaptée de sorte qu'il n'existe plus de risque. Il s'agit de mesures concernant toutes les travailleuses qui peuvent être exposées à un risque et qui peuvent être déterminées au préalable.

La procédure de l'évaluation des risques et les informations à fournir seront établies par arrêté royal.

L'évaluation des risques a une portée très générale et cela vaut également pour les mesures générales de prévention qui seront prises.

Elles précèdent même une grossesse possible. C'est pourquoi il faut mentionner ces mesures d'une façon explicite (c'est d'ailleurs également le cas dans la directive) et qu'il était impossible de suivre l'avis du Conseil national du travail à ce sujet.

La liste des risques qui en vertu de cet article peut être fixée par arrêté royal a pour but de rendre possible l'évaluation des risques. Elle diffère, en ce qui concerne ses finalités, fondamentalement de la liste des expositions interdites visée à l'article 4 du projet. Cette liste a pour but d'imposer un certain nombre de mesures individuelles obligatoires. Il ne convient donc pas d'insérer une disposition, qui réfère à des mesures individuelles, dans un article qui concerne l'évaluation des risques en général.

En outre, la directive connaît la même structure. L'article 4 de la directive mentionne la liste concernant l'évaluation des risques. L'article 6 de la directive, qui est transposé par le nouvel article 42, § 1^{er}, alinéa 2, se réfère à la liste des interdictions d'expositions. En utilisant une structure similaire dans la législation belge, la directive est respectée au maximum.

C'est pourquoi l'avis du Conseil national du travail qui consistait à mentionner les deux listes dans le nouvel article 41 ne pouvait pas être suivi.

Art. 4

Cet article détermine les personnes auxquelles les différentes mesures individuelles visées aux articles 42 à 44 de la loi sur le travail s'appliquent. L'introduction de cet article rencontre la remarque générale du Conseil d'Etat. En effet, cette disposition

bepaling maakt het inderdaad mogelijk een onderscheid te maken tussen de algemene en de individuele maatregelen.

Bovendien wordt aan de werkneemster een informatieplicht opgelegd naar analogie met artikel 40 van de arbeidswet en overeenkomstig de bepalingen van de richtlijn. De werkneemster heeft er dus alle belang bij de werkgever in kennis te stellen van haar toestand.

Deze informatieplicht moet evenwel niet herhaald worden ten overstaan van de werkneemster die bevallen is, daar zij deze reeds heeft vervuld met het oog op de toekenning van het bevallingsverlof.

Art. 5

Dit artikel stelt de maatregelen vast die in individuele gevallen ten opzichte van de werkneemsters die bloot staan aan een risico dat in gevolge de evaluatie is vastgesteld moeten worden genomen.

Drie types van maatregelen kunnen worden genomen :

- een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de risicogebonden werktijden;
- het verstrekken van andere in haar toestand toelaatbare arbeid;
- een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (voor personen tewerkgesteld krachtens een statuut geldt de vrijstelling van arbeid).

In bepaalde gevallen zal de werkgever een keuze tussen deze maatregelen kunnen maken op basis van de aard, de mate en de duur van de blootstelling aan het risico. Met andere woorden soms kan bijvoorbeeld de mate en de duur van de blootstelling zo laag zijn dat geen maatregelen moeten worden genomen. In andere gevallen waarvan de lijst bij koninklijk besluit zal worden bepaald zal de werkgever geen keuzevrijheid hebben. Hij moet onmiddellijk één van de voorgestelde maatregelen treffen. Het gaat hier om de risico's die van die aard zijn dat elke blootstelling hieraan absoluut moet worden vermeden. Via deze bepaling kunnen de in het Belgisch recht bestaande arbeidsverboden opnieuw worden geïntegreerd in de filosofie van de richtlijn. Daardoor wordt elke verlaging van het bestaande beschermingsniveau vermeden.

Het is dus pas op het vlak van de individuele maatregelen dat een onderscheid moet worden gemaakt zoals voorgesteld in het advies van de Nationale Arbeidsraad.

Het initiatief voor het nemen van deze maatregelen ligt in principe bij de werkgever, doch ook de werkneemster zelf kan hiertoe, net zoals in het verleden, het initiatief nemen.

Hoewel het de werkgever is die de voorgeschreven maatregelen moet treffen (en verantwoordelijk is wanneer zij niet worden getroffen) zal hij voor het

rend possible la distinction entre les mesures générales et individuelles.

En outre, une obligation d'information est imposée à la travailleuse par analogie à l'article 40 de la loi sur le travail et conformément aux dispositions de la directive. La travailleuse a donc tout intérêt à informer son employeur de son état.

Néanmoins, cette obligation d'information ne doit pas être répétée pour la travailleuse accouchée, puisqu'elle l'a déjà accomplie en vue d'obtenir le congé de maternité.

Art. 5

Cet article détermine les mesures qui doivent être prises dans des cas individuels envers les travailleuses exposées à un risque constaté en vertu de l'évaluation.

Trois types de mesures peuvent être prises en considération :

- un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque;
- fournir un autre travail compatible avec son état;
- une suspension de l'exécution du contrat de travail (les personnes employées en vertu d'un statut sont dispensées du travail).

Dans certains cas l'employeur pourra faire un choix entre ces mesures sur base de la nature, du degré et de la durée de l'exposition au risque. En d'autres termes, parfois le degré et la durée de l'exposition, par exemple, sont si bas qu'il ne faut pas prendre de mesures. Dans d'autres cas dont la liste sera fixée par arrêté royal l'employeur n'aura pas de liberté de choix. Il devra immédiatement appliquer une des mesures proposées. Il s'agit de risques d'une nature telle que toute exposition doit absolument être évitée. Via cette disposition, les interdictions de travail existant dans le droit belge pourront à nouveau être intégrées dans la philosophie de la directive. Elle évite également toute régression du niveau de protection existant.

Ce n'est donc qu'au niveau des mesures individuelles qu'il faut faire la distinction proposée par l'avis du Conseil national du travail.

L'initiative pour prendre les mesures repose en principe sur l'employeur, mais tout comme dans le passé, la travailleuse même peut également prendre l'initiative.

Quoique ce soit l'employeur qui doit prendre les mesures prescrites (et c'est lui qui est responsable lorsqu'elles ne sont pas prises), il pourra, tout comme

vaststellen van de maatregelen, net zoals in het verleden, een beroep kunnen doen op de arbeidsgeneesheer. De arbeidsgeneesheer heeft tot taak vast te stellen of de werkneemster al dan niet geschikt is om een bepaalde werkpost te bekleden. Wanneer de arbeidsgeneesheer een werkneemster ongeschikt verklaart is de werkgever door deze verklaring gebonden. Bovendien kan hij de werkgever aanbevelen een bepaalde maatregel te treffen met het oog op de bescherming van de werkneemster. Zo kan hij voorstellen dat aan de werkneemster ander werk moet worden gegeven. Rekening houdend met de concrete situatie in het bedrijf is het echter mogelijk dat deze werkgever vaststelt dat er geen andere arbeid kan worden verstrekt. In dat geval zal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werkneemster moeten worden geschorst.

De nadere regels betreffende het door de arbeidsgeneesheer te verrichten medisch onderzoek, de op te stellen documenten en de mogelijkheid voor de werkneemster om beroep in te stellen tegen de verklaring van de (arbeids)geneesheer betreffende de geschiktheid zullen worden vastgesteld bij koninklijk besluit, naar analogie met wat nu reeds bestaat in het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.

Art. 6

Dit artikel is de uitvoering van artikel 7 van de richtlijn maar wil tevens rekening houden met de principes van de Conventie n° 171 van 26 juni 1990 betreffende de nachtarbeid vastgesteld door de Internationale Arbeidsorganisatie.

Deze conventie voorziet in een grotere bescherming van de werkneemster dan de richtlijn. Het is belangrijk te onderlijnen dat deze bepaling geen absoluut verbod tot nachtarbeid oplegt. Wel is het zo dat de werkneemster het recht heeft te vragen geen nachtarbeid te verrichten en dat de werkgever verplicht is dit verzoek in te willigen. Dit kan gebeuren op drie manieren :

- overplaatsing naar werk overdag;
- automatisch toekennen van zwangerschapsverlof wanneer de werkneemster er aanspraak kan op maken;
- schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of vrijstelling van arbeid.

De werkgever moet echter wel steeds nagaan of overplaatsing naar werk overdag mogelijk is.

Dit recht bestaat op vrij absolute wijze gedurende een periode van acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling. Tijdens de andere periodes van de zwangerschap en na de beëindiging van het zwangerschapsverlof kan het slechts uitgeoefend worden op basis van een medisch attest dat de noodzaak ervan voor de veiligheid en gezondheid van de werkneemster of de gezondheid van het kind aantoonst.

De bestaande reglementering laat toe dat de werkneemster vraagt geen nachtarbeid te verrichten,

dans le passé faire appel au médecin du travail pour leur établissement. Le médecin du travail a pour tâche de déterminer si la travailleuse est oui ou non apte à occuper un certain poste de travail. Lorsque le médecin du travail déclare qu'une travailleuse est inapte, l'employeur est lié par cette déclaration. En outre, le médecin du travail peut conseiller l'employeur de prendre une mesure déterminée afin de protéger la travailleuse. Il peut, par exemple, proposer qu'il faut donner un autre emploi à la travailleuse. Cependant compte tenu de la situation concrète de l'entreprise il peut être possible que l'employeur constate qu'il ne peut pas fournir un autre travail. Dans ce cas l'exécution du contrat de travail de la travailleuse devra être suspendue.

Les modalités concernant l'examen médical à effectuer par le médecin du travail, les documents à établir et la possibilité pour la travailleuse d'interjeter appel de la déclaration du médecin (du travail) concernant l'aptitude seront fixés par arrêté royal par analogie à ce qui existe actuellement dans le Règlement général pour la protection du travail.

Art. 6

Cet article transpose l'article 7 de la directive mais veut en même temps tenir compte des principes de la convention n° 171 du 26 juin 1990 concernant le travail de nuit conclue au sein de l'Organisation Internationale du Travail.

Cette convention prévoit une protection plus large pour la travailleuse que la directive. Il est important de souligner que cette disposition ne prescrit pas une interdiction absolue de travail de nuit. Pourtant la travailleuse a le droit de demander de ne pas effectuer un travail de nuit et l'employeur est tenu de satisfaire cette demande. Ceci peut se réaliser de trois manières :

- un transfert à un travail de jour;
- l'octroi automatique du congé de maternité lorsque la travailleuse peut le réclamer;
- la suspension de l'exécution du contrat de travail ou la dispense de travail.

L'employeur doit néanmoins toujours vérifier si un transfert à un travail de jour est possible.

Ce droit existe d'une façon assez absolue pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement. Pendant les autres périodes se situant au cours de la grossesse et après la fin du congé de maternité, le droit ne peut être exercé que sur la présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité et la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant.

La réglementation actuelle permet uniquement que la travailleuse demande de ne pas effectuer un

maar de gevolgen van dit verzoek zijn onvoldoende duidelijk geregeld, zodat een volledige regeling wordt voorgesteld. De nieuwe regeling is niet alleen van toepassing op de privé-sector maar ook op de openbare sector. Om rekening te houden met de opmerkingen van de Nationale Arbeidsraad wordt wel bepaald dat een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die in gelijkaardige of strengere waarborgen voorziet eveneens kan toegepast worden.

Door de Raad van State wordt opgemerkt dat niet voorzien is in een verlenging van het zwangerschapsverlof. Dit wordt echter door de richtlijn niet als een absolute vereiste gesteld.

Art. 7

Dit artikel bepaalt dat de werkneemsters die blootstaan aan een specifiek risico of ten aanzien van wie maatregelen inzake nachtarbeid werden genomen na de bevalling een geneeskundig onderzoek bij werkhervatting moeten ondergaan. Het betreft hier zowel de werkneemsters die borstvoeding geven als zij die dat niet doen. Het kan immers noodzakelijk zijn dat bepaalde maatregelen voor sommige werkneemsters ook dan nog worden toegepast.

Hoewel een onderzoek bij werkhervatting ook bestaat in het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, wordt dit hier uitdrukkelijk gesteld, daar het ARAB slechts een beperkte categorie van personen viseert.

Conform het advies van de Raad van State werden de te nemen maatregelen nader bepaald, evenals hun relatie ten opzichte van de verplichting de werkneemster opnieuw onder dezelfde voorwaarden als tevoren tewerk te stellen.

Art. 8

Dit artikel heft artikel 45 van de arbeidswet op daar deze bepaling met andere woorden is overgenomen in het nieuwe artikel 41bis. Aldus werd er eveneens rekening gehouden met het advies van de Raad van State.

Art. 9

Dit artikel bepaalt dat de ontwerpen van besluiten die worden opgesteld in uitvoering van de artikelen 41 tot 43bis van de wet van 16 maart 1971 voor advies moeten voorgelegd worden aan de Hoge Raad voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de Werkplaatsen. Deze bepaling legt de bevoegdheid voor het verschaffen van advies over uitvoeringsmaatregelen betreffende de moederschapbescherming bij een orgaan dat een specifieke bevoegdheid heeft inzake arbeidsveiligheid en -gezondheid. Het gaat hier overigens om zeer technische materies zo-

travail de nuit, mais les conséquences de cette demande sont organisées d'une façon insuffisamment claire. La nouvelle réglementation ne s'applique pas uniquement au secteur privé mais également au secteur public. Afin de tenir compte des remarques du Conseil national du travail, il est pourtant stipulé, qu'une convention collective de travail rendue obligatoire, qui prévoit des garanties équivalentes ou plus sévères, peut également être appliquée.

Le Conseil d'Etat remarque qu'une prolongation du congé de maternité n'a pas été prévue. Pourtant la directive ne le demande pas de façon absolue.

Art. 7

Cet article détermine que les travailleuses exposées à un risque spécifique ou les travailleuses qui ont fait l'objet de mesures concernant le travail de nuit doivent subir un examen médical de reprise du travail après l'accouchement. Il s'agit aussi bien des travailleuses allaitantes que de celles qui ne le sont pas. En effet, il peut être nécessaire que certaines mesures s'appliquent encore à ce moment à certaines travailleuses.

Quoique l'examen de reprise du travail existe également dans le Règlement général pour la protection du travail, on le répète ici expressément, puisque le RGPT ne vise qu'une catégorie de personnes restreinte.

Conformément à l'avis du Conseil d'Etat, les mesures à prendre ont été mieux déterminées, ainsi que leur relation avec l'obligation d'occuper la travailleuse à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Art. 8

Cet article abroge l'article 45 de la loi sur le travail puisque cette disposition a été reprise en d'autres termes dans le nouvel article 41bis. Ainsi il a également été tenu compte de l'avis du Conseil d'Etat.

Art. 9

Cet article prévoit que les projets d'arrêtés pris en vertu de l'article 41 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 doivent être soumis pour avis au Conseil Supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Cette disposition donne la compétence d'avis concernant les mesures d'exécution relatives à la protection de la maternité à l'organe qui a une compétence spécifique dans la matière de la sécurité et la santé au travail. Il s'agit d'ailleurs de matières très techniques comme la liste des risques à évaluer, la liste des risques auxquels toute exposition doit

als de lijst van de risico's die moeten geëvalueerd worden, de lijst van de risico's waarvoor blootstelling moet verboden worden en de procedure betreffende de tussenkomst van de arbeidsgeneesheer. In dat geval zijn de adviezen van de andere organen, zoals de Nationale Arbeidsraad, niet vereist.

Art. 10

Dit artikel past de strafbepalingen van de arbeidswet aan aan de nieuwe bepalingen.

Art. 11

Dit artikel wijzigt artikel 28, 2°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, als gevolg van de wijzigingen, aangebracht in de in dit artikel vermelde artikelen van de arbeidswet van 16 maart 1971 en voegt in hetzelfde artikel een punt *2bis* in teneinde de afwezigheid om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, onder te brengen bij de schorsingsgronden van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het advies van de Raad van State werd bijgevolg op dit vlak gevolgd.

Art. 12

Dit artikel waarborgt de betaling van het normaal loon gedurende deze afwezigheid door melding te maken van artikel 28, 2°*bis*, van de wet van 3 juli 1978 in artikel 56 van dezelfde wet. De verwijzing naar artikel 29 werd weggelaten daar tijdens de periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens militaire dienstplicht geen loon dient betaald te worden.

Art. 13

Dit artikel voert enerzijds in artikel 25*bis* van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen een gelijkaardige bepaling aan die van artikel 1 in en wijzigt anderzijds datzelfde artikel als gevolg van de in de wet van 16 maart 1971 aangebrachte wijzigingen.

Art. 14

Dit artikel geeft aan de Koning de bevoegdheid om de datum van inwerkingtreding van de artikelen 3 tot 11, A en 14, 1°, te bepalen teneinde de continuïteit van de maatregelen te verzekeren.

Bovendien wordt bepaald dat de vereiste om de redenen voor het ontslag, op verzoek van de werkneemster mede te delen, slechts geldt voor de ontslagen die worden gegeven na de inwerkingtreding van

être interdite et la procédure concernant l'intervention du médecin du travail. Dans ce cas l'avis d'autres organes, comme le Conseil National du travail, n'est pas nécessaire.

Art. 10

Cet article adapte les dispositions pénales de la loi sur le travail aux nouvelles dispositions.

Art. 11

Cet article modifie l'article 28, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en conséquence des modifications apportées aux articles de la loi du 16 mars 1971 sur le travail mentionnés dans celui-ci et insère un point *2bis* dans le même article afin d'inclure l'absence pour se rendre aux visites prénatales parmi les causes de suspension de l'exécution du contrat de Travail. Ainsi, l'avis du Conseil d'Etat a été suivi sur ce point.

Art. 12

Cet article garantit le paiement de la rémunération normale pendant cette absence en faisant référence à l'article 28, 2°*bis*, de la loi du 3 juillet 1978 dans l'article 56 de la même loi. La référence à l'article 29 a été omise puisqu'aucune rémunération ne doit être payé pendant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de service militaire.

Art. 13

Cet article introduit d'une part une disposition similaire à celle de l'article 1^{er} dans l'article 25*bis* de la loi du 1^{er} avril 1936 sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et modifie d'autre part le même article en conséquence des modifications apportées à la loi du 16 mars 1971.

Art. 14

Cet article laisse au Roi le soin de fixer la date d'entrée en vigueur des articles 3 à 11, A et 14, 1°, afin d'assurer la continuité des mesures.

En outre, il est établi que l'exigence de communiquer les raisons du licenciement sur demande de la travailleuse, ne vaut que pour les congés donnés après l'entrée en vigueur de cette loi. L'ancienne

deze wet. De oude regeling blijft dus van toepassing op de ontslagen die gegeven werden vóór de inwerkingtreding van deze wet.

De Lid-Staten beschikken over een termijn van twee jaar, die eindigt op 19 oktober 1994, om zich te schikken naar deze richtlijn.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. SMET

réglementation reste donc d'application aux congés donnés avant l'entrée en vigueur de cette loi.

Les Etats Membres disposent d'un délai de deux années, prenant fin le 19 octobre 1994 pour se conformer à cette directive.

Tel est, Mesdames et Messieurs, le projet de loi que le gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

La ministre de l'Emploi et du Travail,

M. SMET

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot aanpassing van een aantal bepalingen betreffende de moederschapsbescherming

Artikel 1

Een artikel 39bis, luidend als volgt, wordt in de arbeidswet van 16 maart 1971 ingevoegd :

« Art. 39bis. — De zwangere werkneemster heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van haar normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de werkneemster de werkgever vooraf verwittigen.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werkneemster aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor dat haar afwezigheid rechtvaardigt. »

Art. 2

Artikel 40, tweede lid, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

« Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar er schriftelijk van in kennis ».

Art. 3

Artikel 41 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 41. — Voor alle werkzaamheden waarbij zich een specifiek risico kan voordoen van blootstelling aan agentia, procédés of arbeidsomstandigheden, inzonderheid deze waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, evalueert de werkgever deze blootstelling ten einde ieder risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede iedere terugslag op de zwangerschap of de lactatie van de werkneemster alsmede de gezondheid van het kind te beoordelen en teneinde vast te stellen welke maatregelen moeten worden genomen.

De diensten waaraan in toepassing van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen opdrachten inzake arbeidsveiligheid en -gezondheid zijn toevertrouwd worden betrokken bij de in het eerste lid bedoelde evaluatie.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de in dit artikel bedoelde evaluatie gebeurt. »

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'Etat

Avant-projet de loi adaptant certaines dispositions concernant la protection de la maternité

Article 1^{er}

Un article 39bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 :

« Art. 39bis. — La travailleuse enceinte a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération la travailleuse doit avertir préalablement l'employeur.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, la travailleuse produit à ce dernier un certificat médical justifiant son absence. »

Art. 2

L'article 40, alinéa 2 de la même loi est complété comme suit :

« A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit ».

Art. 3

L'article 41 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 41. — Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par le Roi, cette exposition est évaluée par l'employeur afin d'apprécier tout risque pour la sécurité ou pour la santé, ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement de la travailleuse ou la santé de l'enfant et afin de déterminer les mesures à prendre.

Les services auxquels, en application de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, sont confiées des missions en matière de sécurité et santé au travail sont associés à l'évaluation visée à l'alinéa 1^{er}.

Le Roi fixe les conditions et les modalités selon lesquelles a lieu l'évaluation visée au présent article. »

Art. 4

Artikel 42 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 42. — § 1. Wanneer er in toepassing van artikel 41 een risico is vastgesteld, neemt de werkgever, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie, één van de volgende maatregelen zodat de blootstelling van de werkneemster aan dit risico wordt vermeden :

1° een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de betrokken werkneemster;

2° indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden verlangd, zorgt de werkgever ervoor dat de betrokken werkneemster andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten;

3° indien overplaatsing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

Voor risico's waaraan elke blootstelling moet worden verboden en waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, moet de werkgever één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen onmiddellijk toepassen.

Eén van de in het eerste lid bedoelde maatregelen wordt eveneens toegepast wanneer de werkneemster een gevaar of aandoening aanvoert die met haar toestand verband houdt en aan het verrichten van arbeid kan te wijten zijn, op voorwaarde dat de arbeidsgeneesheer tot wie zij zich richt een risico bedoeld in dit artikel vaststelt.

Zodra de periode, waarvoor één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, moet de werkneemster onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden te werk gesteld.

§ 2. De in § 1 bedoelde maatregelen worden voorgesteld door de arbeidsgeneesheer of door een andere geneesheer in de ondernemingen waarin geen beroep op een arbeidsgeneesheer moet worden gedaan. De kosten zijn ten laste van de werkgever.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van de in dit artikel bedoelde maatregelen. »

Art. 5

Artikel 43 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 43. — § 1. De werkneemsters mogen niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten :

1° gedurende een periode van acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling;

2° op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd :

a) gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap;

b) gedurende een periode van maximum vier weken die onmiddellijk volgt na de beëindiging van het verlof bedoeld in artikel 39, tweede lid.

Art. 4

L'article 42 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 42. — § 1^{er}. Lorsqu'un risque a été révélé en application de l'article 41, l'employeur prend une des mesures suivantes compte tenu du résultat de l'évaluation afin que l'exposition de la travailleuse à ce risque soit évitée :

1° un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée;

2° si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état;

3° si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Pour les risques auxquels toute exposition doit être interdite et dont la liste est fixée par le Roi l'employeur doit appliquer immédiatement une des mesures visées à l'alinéa 1^{er}.

Une des mesures visées à l'alinéa 1^{er} est également appliquée lorsque la travailleuse invoque une maladie ou un danger en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail, si le médecin du travail à qui elle s'adresse constate un risque visé par le présent article.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures prévue à l'alinéa 1^{er} prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant.

§ 2. Les mesures visées au § 1^{er} sont proposées par le médecin du travail ou par un autre médecin pour les entreprises qui ne doivent pas faire appel à un médecin du travail. Les frais sont à charge de l'employeur.

§ 3. Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à l'application des mesures visées par le présent article. »

Art. 5

L'article 43 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 43. — § 1^{er}. Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit :

1° pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement;

2° sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant :

a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse;

b) pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé visé à l'article 39, alinéa 2.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid neemt de werkgever één van de volgende maatregelen :

- 1° overplaatsing naar werk overdag;
- 2° wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

In afwijking van het tweede lid, 2° wordt aan de werknemer evenwel het verlof bedoeld in artikel 39, eerste lid toegekend vanaf de zevende week, vóór de vermoedelijke datum van de bevalling.

Zodra de periode, waarvoor één van de in deze paragraaf bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, moet de werknemer onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder nachtarbeid verstaan, de arbeid die hoofdzakelijk wordt verricht tussen 20 en 6 uur.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze paragraaf.

§ 2. De bepalingen van § 1 doen geen afbreuk aan de toepassing van gelijkwaardige of strengere waarborgen, bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. »

Art. 6

Een artikel 43bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 43bis. — De werknemers voor wie een van de in de artikelen 42 of 43 bedoelde maatregelen genomen werden en die bevallen zijn, moeten zo vlug mogelijk en uiterlijk acht dagen na het hervatten van het werk, een geneeskundig onderzoek ondergaan, in de gevallen, onder de voorwaarden en volgens de regels bepaald door de Koning. »

Art. 7

Artikel 45 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 45. — De artikelen 41, 42, 43bis en 44, vinden overeenkomstige toepassing op de werknemers tijdens de lactatie. »

Art. 8

In artikel 47 van dezelfde wet wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd :

« In afwijking van het eerste lid, neemt de Koning de maatregelen bedoeld in artikel 41 tot 43bis en 45 na het inwinnen van het advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. »

Art. 9

Artikel 53, 3° van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 5 augustus 1992, wordt vervangen door de volgende tekst :

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, l'employeur prend une des mesures suivantes :

- 1° un transfert à un travail de jour;
- 2° lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2, 2° le congé visé à l'article 39, alinéa 1^{er} est néanmoins octroyé à la travailleuse à partir de la septième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures visées par le présent paragraphe prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Pour l'application du présent paragraphe on entend par travail de nuit, le travail qui est principalement effectué entre 20 et 6 heures.

Le Roi détermine les conditions et modalités concernant l'application du présent paragraphe.

§ 2. Les dispositions du § 1^{er} ne portant pas préjudice à l'application des garanties équivalentes ou plus sévères, prévues par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. »

Art. 6

Un article 43bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 43bis. — Les travailleuses accouchées qui ont fait l'objet d'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 doivent aussitôt que possible et au plus tard dans les huit jours de la reprise du travail, être soumises à un examen médical, dans les cas, dans les conditions et selon les modalités déterminés par le Roi. »

Art. 7

L'article 45 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 45. — Les articles 41, 42, 43bis et 44 s'appliquent également aux travailleuses allaitantes. »

Art. 8

Dans l'article 47 de la même loi, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le Roi prend les mesures visées à l'article 41 à 43bis et 45 après avoir demandé l'avis du Conseil Supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. »

Art. 9

L'article 53, 3° de la même loi, modifié par la loi du 5 août 1992, est remplacé par le texte suivant :

« 3° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van de artikelen 28, § 3, 29, 41 en 42, § 2 niet naleven ».

Art. 10

Artikel 28, 2° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt vervangen door de volgende tekst :

« 2° tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 39, en de artikelen 42 tot 43bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971; »

Art. 11

Een artikel 28bis, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd:

« Art. 28bis. — De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst tijdens de duur van de afwezigheid bedoeld in artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971. »

Art. 12

In artikel 56 van dezelfde wet worden de woorden « de bepalingen van de artikelen 29, 30, 49, 51, 52, 54 en 55 » vervangen door de woorden « de bepalingen van de artikelen 30, 49, 51, 52, 54 en 55 van deze wet en artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 ».

Art. 13

In artikel 25bis van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 21 november 1969 en gewijzigd bij de wet van 21 december 1989 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° Het eerste lid wordt vervangen door het volgende lid :

« De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971. »

2° Tussen het eerste en het tweede lid wordt het volgende lid ingevoegd :

« De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt eveneens geschorst gedurende de periodes van afwezigheid bedoeld in artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971. »

Art. 14

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, met uitzondering van de artikelen 3 tot 6, 9 en 12, 1°. De Koning bepaalt de datum waarop de artikelen 3 tot 6, 9 en 12, 1° in werking treden.

« 3° l'employeur, ses préposés ou ses mandataires qui ne respectent pas les dispositions des articles 28, § 3, 29, 41 et 42, § 2 ».

Art. 10

L'article 28, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est remplacé par le texte suivant :

« 2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43bis, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail; »

Art. 11

Un article 28bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 28bis. — L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'absence visée à l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. »

Art. 12

Dans l'article 56 de la même loi, les mots « les dispositions des articles 29, 30, 49, 51, 52, 54 et 55 » sont remplacés par les mots « les dispositions des articles 30, 49, 51, 52, 54 et 55 de la présente loi et de l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ».

Art. 13

A l'article 25bis de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 21 novembre 1969 et modifié par la loi du 22 décembre 1989 sont apportées les modifications suivantes :

1° L'alinéa 1^{er} est remplacé par l'alinéa suivant :

« L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption du travail visées aux articles 39 et 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. »

2° L'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« L'exécution du contrat de travail est également suspendue pendant les périodes d'absence visées à l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. »

Art. 14

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 3 à 6, 9 et 12, 1°. Le Roi fixe la date de l'entrée en vigueur des dispositions des articles 3 à 6, 9 et 12, 1°.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 3 augustus 1994 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet « tot aanpassing van een aantal bepalingen betreffende de moederschapsbescherming », heeft op 29 september 1994 het volgend advies gegeven :

STREKKING VAN HET ONTWERP

Het voor advies voorgelegde ontwerp van wet strekt ertoe de Belgische wetgeving in overeenstemming te brengen met de richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tien- de bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG).

Met het oog op de omzetting van de richtlijn 92/85/EEG brengt het ontwerp wijzigingen aan in de arbeidswet van 16 maart 1971, in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. Die wijzigingen hebben, in essentie, betrekking op :

- het recht van de zwangere werkneemster om, met behoud van het loon, afwezig te zijn van het werk teneinde zwangerschapsonderzoeken te ondergaan (artikel 1);
- het schriftelijk meedelen door de werkgever van de redenen welke ten grondslag liggen aan het beëindigen van de dienstbetrekking van een zwangere werkneemster (artikel 2);
- de verplichting, voor de werkgever, om op preventieve en algemene wijze de risico's te evalueren welke voor de veiligheid en de gezondheid van zwangere werkneemsters of werkneemsters tijdens de lactatie kunnen voortvloeien uit bepaalde werkzaamheden en om dienaangaande de nodige preventieve en algemene maatregelen te treffen (artikel 3);
- het nemen van individuele maatregelen door de werkgever ingeval een risico als hiervoren bedoeld wordt vastgesteld (artikel 4);
- het verbod van nachtarbeid in bepaalde gevallen (artikel 5);
- de verplichting voor de werkneemsters ten aanzien van wie de in het ontwerp beoogde maatregelen zijn getroffen om zich binnen een bepaalde termijn na de bevalling aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen (artikel 6).

Een aantal van de wijzigingen waarin het ontwerp van wet voorziet met betrekking tot de zwangere werkneemsters worden van overeenkomstige toepassing verklaard op de werkneemsters tijdens de lactatie (artikel 7).

Het ontwerp brengt voorts een wijziging aan in de adviesprocedure bedoeld in artikel 47 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in die zin dat de Koning bepaalde van de in het ontwerp beoogde maatregelen niet zal kunnen nemen dan nadat Hij ter zake het advies heeft ingewonnen van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (artikel 8).

Tevens bevat het ontwerp een aanpassing van, eensdeels, de strafbepalingen van artikel 53 van de arbeidswet (artikel 9) en, anderdeels, de hiervoren genoemde wetten

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 3 août 1994, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi « adaptant certaines dispositions concernant la protection de la maternité », a donné le 29 septembre 1994 l'avis suivant :

PORTEE DU PROJET

Le projet soumis pour avis tend à harmoniser la législation belge avec la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1^{er}, de la directive 89/391/CEE).

En vue de la transposition de la directive 92/85/CEE, le projet apporte des modifications à la loi sur le travail du 16 mars 1971, à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour les services des bâtiments de navigation intérieure. Ces modifications portent essentiellement sur :

- le droit de la travailleuse enceinte de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, afin de subir des examens prénataux (article 1^{er});
- la communication écrite par l'employeur des motifs pour lesquels il est mis fin à la relation de travail d'une travailleuse enceinte (article 2);
- l'obligation pour l'employeur d'évaluer de manière préventive et générale les risques pour la sécurité et la santé de travailleuses enceintes pouvant résulter pendant l'allaitement d'activités déterminées et de prendre à ce sujet les mesures préventives et générales requises (article 3);
- la prise de mesures individuelles par l'employeur lorsqu'un risque mentionné ci-dessus a été constaté (article 4);
- l'interdiction du travail de nuit dans des cas déterminés (article 5);
- l'obligation pour les travailleuses qui ont fait l'objet des mesures visées dans le projet, de se soumettre dans un délai déterminé après l'accouchement à un examen médical (article 6).

Plusieurs modifications prévues par le projet de loi en ce qui concerne les travailleuses enceintes sont déclarées applicables aux travailleuses allaitantes (article 7).

Le projet apporte en outre une modification à la procédure de consultation prévue à l'article 47 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, en ce sens que le Roi ne pourra prendre certaines des mesures contenues dans le projet qu'après avoir demandé l'avis en la matière du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (article 8).

Le projet comporte également une adaptation, d'une part, des dispositions pénales de l'article 53 de la loi sur le travail (article 9) et, d'autre part, des lois précitées des

van 3 juli 1978 en 1 april 1936 (artikelen 10 tot 13) aan de met het voorliggend ontwerp van wet gewijzigde voorschriften betreffende de moederschapsbescherming.

De ontworpen wet regelt tot slot de inwerkingtreding van haar bepalingen, met dien verstande dat, wat een aantal onder hen betreft, het aan de Koning wordt overgelaten de datum van inwerkingtreding vast te stellen (artikel 14).

ALGEMENE OPMERKING

1. In tegenstelling met wat het geval is in de te implementeren richtlijn 92/85/EEG, wordt in het voor advies voorgelegde ontwerp van wet geen omschrijving gegeven van begrippen als « zwangere werkneemster », « werkneemster na de bevalling » of « werkneemster tijdens de lactatie » (zie artikel 2 van de voorvoerende richtlijn). Het opnemen in het ontwerp van een definitie van die begrippen, in de zin van de richtlijn, is nochtans om een tweevoudige reden aangewezen.

2.1. In de eerste plaats beoogt de ontworpen regeling tegelijk individuele maatregelen ten aanzien van werkneemsters die effectief zwanger zijn of die zich tijdens een periode van lactatie bevinden (zie bij voorbeeld de artikelen 1 en 5), en maatregelen welke een algemene draagwijdte hebben en alle werkneemsters treffen, ongeacht of ze al dan niet zwanger of bevallen zijn, of zich tijdens een periode van lactatie bevinden (zie artikel 3). Het invoegen van die begripsomschrijvingen in het ontwerp zou, in dat verband, onder meer toelaten om het onderscheid tussen eensdeels de specifieke begrippen « zwangere werkneemster » en « werkneemster tijdens de lactatie », anderdeels het ruime begrip « werkneemster » duidelijker af te bakenen.

2.2. Vervolgens moet worden vastgesteld dat overeenkomstig de ontworpen regeling, eensdeels de zwangere werkneemster zich kan beroepen op bepaalde rechten en voordelen, anderdeels het bestaan van de zwangerschap lastens de werkgever bepaalde verplichtingen doet ontstaan welke, in geval van niet-naleving, aanleiding kunnen geven tot een strafrechtelijke sanctionering van deze laatste (zie de verplichting tot het nemen van de in artikel 4 van het ontwerp bedoelde individuele beschermingsmaatregelen). Om die redenen lijkt het aangewezen in het ontwerp aan de zwangere werkneemster de verplichting op te leggen haar werkgever in kennis te stellen van haar zwangerschap en die informatieplichting, om analoge redenen, uit te breiden tot de werkneemster na bevalling en de werkneemster tijdens de lactatie. Ook in dat verband kan worden gerefereerd aan de definities opgenomen in artikel 2, b) en c), van de richtlijn 92/85/EEG ⁽¹⁾. Het bepalen van de nadere regelen van de verplichting tot kennisgeving door de werkneemster kan dan in voorkomend geval aan de Koning worden overgelaten.

⁽¹⁾ Naar luid van artikel 2, a), van de richtlijn 92/85/EEG wordt verstaan onder :

a) zwangere werkneemster of werkneemster tijdens de zwangerschap : elke zwangere werkneemster die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken;

b) werkneemster na de bevalling : elke werkneemster die is bevallen in de zin van de nationale wetten en/of praktijken, en die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken;

c) werkneemster tijdens de lactatie : elke werkneemster tijdens de lactatie in de zin van de nationale wetten en/of praktijken die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig deze wetten en/of praktijken.

3 juillet 1978 et 1^{er} avril 1936 (articles 10 à 13) aux prescriptions en matière de protection de la maternité, modifiées par le projet sous examen.

Enfin, la loi en projet règle l'entrée en vigueur de ses dispositions, étant entendu que pour certaines d'entre elles, le soin de fixer la date d'entrée en vigueur est laissé au Roi (article 14).

OBSERVATION GENERALE

1. Contrairement à ce qui est le cas dans la directive 92/85/CEE, à mettre en œuvre, le projet de loi soumis pour avis ne donne aucune définition de notions telles que « travailleuse enceinte », « travailleuse accouchée » ou « travailleuse allaitante » (voir l'article 2 de la directive précitée). Pour un double motif, il est néanmoins indiqué d'inscrire dans le projet une définition de ces notions au sens de la directive.

2.1. En premier lieu, la réglementation en projet porte à la fois sur des mesures individuelles à l'égard de travailleuses qui sont effectivement enceintes ou se trouvent en période d'allaitement (voir par exemple les articles 1^{er} et 5) et sur des mesures ayant une portée générale, qui concernent toutes les travailleuses, qu'elles soient ou non enceintes ou accouchées ou se trouvent en période d'allaitement (voir l'article 3). L'insertion, dans le projet, de ces définitions permettrait notamment, dans ce contexte, de délimiter avec une plus grande netteté la distinction entre, d'une part, les notions spécifiques de « travailleuse enceinte » et de « travailleuse allaitante », et d'autre part, la notion de « travailleuse » au sens large.

2.2. Il convient de constater ensuite que selon la réglementation en projet, d'une part la travailleuse enceinte peut se prévaloir de certains droits et avantages, d'autre part, l'existence de la grossesse fait naître à la charge de l'employeur des obligations déterminées qui peuvent donner lieu, en cas de non-respect, à des sanctions pénales à l'égard de ce dernier (voir l'obligation de prendre les mesures de protection individuelle prévues à l'article 4 du projet). Pour ces motifs, il paraît indiqué d'inscrire dans le projet l'obligation pour la travailleuse enceinte d'informer son employeur de sa grossesse et d'étendre cette obligation, pour des motifs d'ordre analogique, à la travailleuse accouchée ainsi qu'à la travailleuse allaitante. A ce sujet également, l'on se reportera aux définitions figurant à l'article 2, b) et c), de la directive 92/85/CEE ⁽¹⁾. La fixation des modalités de l'obligation d'informer incombant à la travailleuse pourra dès lors, le cas échéant, être laissée au Roi.

⁽¹⁾ Selon l'article 2, a), de la directive 92/85/CEE on entend par :

a) travailleuse enceinte : toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;

b) travailleuse accouchée : toute travailleuse accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations ou pratiques;

c) travailleuse allaitante : toute travailleuse allaitante au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Art. 2

Luidens artikel 10.2. van de richtlijn 92/85/EEG dient de werkgever « schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag ». De toevoeging aan artikel 40, tweede lid, van de arbeidswet, van de zinsnede « op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar er schriftelijk van in kennis », stemt hiermee niet ten volle overeen vermits de voornoemde bepaling van de richtlijn de verplichte kennisgeving van de redenen voor het ontslag niet afhankelijk maakt van een verzoek van de werkneemster.

Art. 3

1. In de commentaar bij artikel 3 van het ontwerp wordt onder meer gesteld wat volgt :

« Het gaat hier om maatregelen die alle werkneemsters die aan een risico kunnen worden blootgesteld betreffen en die vooraf vastgesteld kunnen worden (...). De risico-evaluatie heeft een zeer algemene draagwijdte en dit geldt ook voor de algemene preventiemaatregelen die worden genomen. Zij gaan zelfs een mogelijke zwangerschap vooraf. Daarom moeten deze preventiemaatregelen hier expliciet vermeld worden ... ».

Uit het aangehaalde citaat blijkt duidelijk dat de wetgever in artikel 3 van het ontwerp algemene, preventieve maatregelen heeft beoogd welke als zodanig vallen te onderscheiden van de individuele maatregelen die de werkgever in voorkomend geval ten aanzien van zwangere werkneemsters zal moeten nemen op grond van artikel 4 van het ontwerp.

Teneinde zulks duidelijker tot uitdrukking te brengen in artikel 3 van het ontwerp en onverminderd de reeds geformuleerde algemene opmerking, verdient het aanbeveling om *in fine* van het ontworpen artikel 41, eerste lid, van de arbeidswet, te schrijven « ... en teneinde vast te stellen welke algemene maatregelen moeten worden genomen ».

2. Voorts kan worden overwogen om in hetzelfde lid van het ontworpen artikel 41 te schrijven « ... evalueert de werkgever de aard, de mate en de duur van deze blootstelling ... ». Op die wijze wordt een grotere overeenstemming bewerkstelligd met het bepaalde in artikel 4.1. van de richtlijn 92/85/EEG.

3. In het tweede lid van artikel 41 van de arbeidswet leze men « De diensten waaraan met toepassing van de wet van ... ».

In fine van hetzelfde lid wordt bepaald dat de diensten « worden betrokken » bij de evaluatie (Frans : « *sont associés* »). Het is niet duidelijk waaruit die « betrokkenheid » precies zal bestaan. Het verdient dan ook aanbeveling de tekst van het ontwerp op dat punt te verduidelijken.

4. Artikel 4.2. van de richtlijn 92/85/EEG voorziet voor de werkgever in de verplichting om de werkneemsters of hun vertegenwoordigers te informeren omtrent de resultaten van de evaluatie en de te treffen maatregelen. Van een dergelijke verplichting wordt geen melding gemaakt in het nieuwe artikel 41 van de arbeidswet. Indien deze verplichting niet in het voornoemde wetsartikel zal worden ingeschreven, verdient het aanbeveling dat de Koning, op grond van de in artikel 41, derde lid, van de zoëven genoemde wet vervatte delegatie, ter zake in een regeling zou voorzien. Die delegatiebepaling zal trouwens in voorkomend geval ook kunnen worden te baat genomen om de

OBSERVATIONS PARTICULIERES

Art. 2

Selon l'article 10.2. de la directive 92/85/CEE l'employeur « doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit ». L'insertion à l'article 40, alinéa 2, de la loi sur le travail, de la phrase « A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit » ne correspond pas tout à fait à ce qui précède, dès lors que la disposition précitée de la directive ne subordonne pas la communication obligatoire des motifs du licenciement à une demande de la travailleuse.

Art. 3

1. Le commentaire de l'article 3 du projet spécifie notamment ce qui suit :

« Il s'agit de mesures concernant toutes les travailleuses qui peuvent être exposées à un risque et qui peuvent être déterminées au préalable (...). L'évaluation des risques a une portée très générale et cela vaut également pour les mesures de prévention générales qui seront prises. Elles précèdent même une grossesse possible. C'est pourquoi il faut mentionner ces mesures d'une façon explicite ... ».

Il appert clairement du texte cité que le législateur a entendu inscrire à l'article 3 du projet des mesures préventives d'ordre général qu'il convient de distinguer, en tant que telles, des mesures individuelles que l'employeur devra prendre, le cas échéant, à l'égard des travailleuses enceintes sur la base de l'article 4 du projet.

Afin de mieux faire ressortir ce point à l'article 3 du projet et sans préjudice de l'observation formulée ci-dessus, il est recommandé d'écrire à la fin de l'article 41, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi sur le travail : « ... et afin de déterminer les mesures générales à prendre ».

2. Il pourrait également être envisagé d'écrire au même alinéa de l'article 41, en projet : « ... la nature, la mesure et la durée de cette exposition sont évaluées par l'employeur ... », de manière à mieux harmoniser le texte avec celui de l'article 4.1. de la directive 92/85/CEE.

3. Dans le texte néerlandais de l'alinéa 2 de l'article 41 de la loi sur le travail, il conviendrait d'écrire : « De diensten waaraan met toepassing van de wet van ... ».

Le même alinéa, *in fine*, dispose que les services « sont associés » (en néerlandais : « *worden betrokken* ») à l'évaluation. L'on n'aperçoit pas en quoi consistera précisément cette « association ». Il est recommandé, dès lors, de préciser sur ce point le texte en projet.

4. L'article 4.2. de la directive 92/85/CEE prévoit l'obligation pour l'employeur d'informer les travailleuses ou leurs représentants des résultats de l'évaluation et des mesures à prendre. L'article 41, *nouveau*, de la loi sur le travail ne mentionne aucune obligation de l'espèce. Dans le cas où cette obligation ne serait pas inscrite à l'article de loi précité, il serait recommandé que le Roi prévoie, en vertu de la délégation contenue à l'article 41, alinéa 3, de la loi précitée, des règles en la matière. Cette disposition de délégation pourra d'ailleurs être mise à profit également, le cas échéant, pour régler la procédure selon laquelle la travailleuse doit informer l'employeur de la grossesse ou de

procedure te regelen volgens welke de werkneemster de werkgever in kennis dient te stellen van de zwangerschap of de lactatie, voor zover althans in het voorliggend ontwerp een dergelijke informatieverplichting wordt ingeschreven (zie de algemene opmerking onder punt 2.2.).

Art. 4

1. In de inleidende zin van het nieuwe artikel 42, § 1, eerste lid, schrijve men in de Nederlandse tekst « ... met toepassing van artikel 41 ... » en vervange men, in de Franse tekst, het woord « révélé » door « constaté ».

2. Uit de memorie van toelichting valt af te leiden dat de werkneemster tegen de door de arbeidsgeneesheer voorgestelde maatregelen een beroep zal kunnen instellen en dat de nadere regeling van dat beroep zaak is van de Koning op grond van de Hem in het nieuwe artikel 42, § 3, van de arbeidswet verleende bevoegdheid. Zulks neemt niet weg dat het aanbeveling verdient om minstens het principe van de beroepsmogelijkheid in de tekst van het voorliggend ontwerp in te schrijven.

Art. 5

Naar luid van artikel 7.2. van de richtlijn 92/85/EEG dienen de maatregelen inzake nachtarbeid de mogelijkheden te omvatten van, al naar het geval, overplaatsing naar werk overdag, vrijstelling van arbeid of verlenging van het zwangerschapsverlof. Van deze laatste mogelijkheid wordt in het nieuwe artikel 43, § 1, van de arbeidswet, niet met zoveel woorden melding gemaakt.

Art. 6

De memorie van toelichting doet ervan blijken dat bepaalde maatregelen nog zullen kunnen worden toegepast na de werkhervatting. Gelet op het bepaalde in de ontworpen artikelen 42, § 1, laatste lid, en 43, § 1, vierde lid, van de arbeidswet is het geraten die mogelijkheid in de tekst van het ontwerp te expliciteren.

Art. 7

In het nieuwe artikel 45 van de arbeidswet worden sommige artikelen van die wet van overeenkomstige toepassing verklaard op de werkneemsters tijdens de lactatie.

Vraag is of alle artikelen waaraan wordt gerefereerd zich ten volle lenen voor een dergelijke toepassing (zie bij voorbeeld het ontworpen artikel 43*bis*). Anderzijds lijkt de verwijzing naar sommige bepalingen overbodig. Dat is het geval voor de verwijzing naar het ontworpen artikel 41 waarin reeds uitdrukkelijk sprake is van de lactatie. Voorts rijzen vragen omtrent het ontbreken van een verwijzing naar een bepaling als die van het ontworpen artikel 43 van de wet.

Gelet op deze opmerkingen, kan worden overwogen artikel 45 van de arbeidswet op te heffen en, waar nodig, in de diverse andere bepalingen van het ontwerp met zoveel woorden van de lactatie melding te maken.

l'allaitement, pour autant du moins qu'une telle obligation d'informer soit inscrite au projet sous examen (voir l'observation générale sous le point 2.2.).

Art. 4

1. Dans le texte français de la phrase introductive de l'article 42, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, *nouveau*, il y aurait lieu de remplacer le mot « révélé » par « constaté » et, dans le texte néerlandais de cette même phrase, d'écrire « ... met toepassing van artikel 41 ... ».

2. Il peut être inféré de l'exposé des motifs que la travailleuse pourra former un recours contre les mesures proposées par le médecin du travail et que les modalités de ce recours seront réglées par le Roi en vertu du pouvoir que Lui accorde l'article 42, § 3, *nouveau*, de la loi sur le travail. Il serait préférable, néanmoins, d'inscrire dans le texte du projet sous examen au moins le principe de la faculté de former un recours.

Art. 5

Selon l'article 7.2. de la directive 92/85/CEE, les mesures en matière de travail de nuit doivent comporter la possibilité, selon le cas, d'un transfert à un travail de jour, d'une dispense de travail ou d'une prolongation du congé de maternité. L'article 43, § 1^{er}, *nouveau*, de la loi sur le travail, ne mentionne pas explicitement cette dernière possibilité.

Art. 6

Il appert de l'exposé des motifs que certaines mesures pourront encore être appliquées après la reprise du travail. Compte tenu des articles 42, § 1^{er}, dernier alinéa, et 43, § 1^{er}, alinéa 4, en projet, de la loi sur le travail, il est indiqué d'inscrire explicitement cette possibilité dans le texte du projet.

Art. 7

L'article 45, *nouveau*, de la loi sur le travail, rend applicables aux travailleuses allaitantes certains articles de cette loi.

La question se pose de savoir si tous les articles visés se prêtent pleinement à pareille application (voir par exemple l'article 43*bis*, en projet). D'autre part, il paraît superflu de viser certaines dispositions. Tel est le cas de la référence à l'article 41 en projet, qui mentionne déjà expressément l'allaitement. On s'interroge en outre sur l'absence de référence à une disposition telle que l'article 43, en projet, de la loi.

Compte tenu de ces observations, il peut être envisagé d'abroger l'article 45 de la loi sur le travail et, en cas de besoin, de mentionner expressément l'allaitement dans les différentes autres dispositions du projet.

Art. 8

In het ontworpen artikel 47, tweede lid, van de arbeidswet, schrijve men « ... bedoeld in de artikelen 41 tot 43*bis* en 45 ... ».

Art. 9

In de inleidende zin van artikel 9 van het ontwerp vervang men het woord « tekst » door het woord « bepaling ».

Art. 10

1. Men schrijve *in fine* van de inleidende zin van artikel 10 van het ontwerp « ... betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt vervangen door de volgende bepaling : ».

2. Aan de Raad van State is meegedeeld dat het de bedoeling is om in het nieuwe artikel 28, 2°, van de wet van 3 juli 1978 tevens te verwijzen naar artikel 45 van de arbeidswet. Uiteraard zal een dergelijke verwijzing enkel zinvol zijn in de mate dat het laatstgenoemde artikel behouden blijft (zie de opmerking bij artikel 7 van het ontwerp). Een zelfde vaststelling dringt zich op wat het nieuwe artikel 25*bis*, eerste lid, van de wet van 1 april 1936 betreft (artikel 13, 1°, van het ontwerp), vermits volgens de gemachtigde ambtenaar ook in die bepaling hoeft te worden verwezen naar artikel 45 van de arbeidswet.

Onverminderd de voorgaande opmerking, wordt in het nieuwe artikel 28, 2°, van de wet van 3 juli 1978 beter geschreven « ... bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43*bis* ... ».

Art. 11

Indien geen specifieke reden voorligt om de ontworpen bepaling in een afzonderlijk artikel 28*bis* van de arbeidsovereenkomstenwet op te nemen, ware het beter deze toe te voegen aan artikel 28 van die wet, waarin ook de andere, op de moederschapsbescherming betrekking hebbende verlopen en arbeidsonderbrekingen zijn opgenomen.

Art. 12

1. Men late het artikel aanvangen als volgt : « In artikel 56, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden « de artikelen 29, 30, 49, 51, 52, 54 en 55 » vervangen door ... ».

2. Het is niet duidelijk waarom de verwijzing naar artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 wordt achterwege gelaten. Indien deze weglating daadwerkelijk wordt beoogd, dient, minstens in de memorie van toelichting, ter zake enige verduidelijking te worden verstrekt.

3. De verwijzing naar artikel 39*bis* van de arbeidswet lijkt beter te worden vervangen door die naar het overeenkomstige artikel 28*bis* van de wet van 3 juli 1978 of, ingeval wordt ingegaan op de suggestie om die bepaling aan artikel 28 van dezelfde wet toe te voegen, naar deze laatste bepaling.

Art. 8

A l'article 47, alinéa 2, en projet, de la loi sur le travail, il conviendrait d'écrire « ... visées aux articles 41 à 43*bis* et 45 ... ».

Art. 9

Dans la phrase introductive de l'article 9 du projet, il y aurait lieu de remplacer les mots « le texte suivant » par les mots « la disposition suivante ».

Art. 10

1. Il conviendrait d'écrire à la fin de la phrase introductive de l'article 10 du projet « ... relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est remplacé par la disposition suivante : ».

2. Il a été communiqué au Conseil d'Etat que l'intention est de viser également, à l'article 28, 2°, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 45 de la loi sur le travail. Pareille référence n'aura évidemment de sens que dans la mesure où ce dernier article sera conservé (voir l'observation relative à l'article 7 du projet). Une même constatation s'impose en ce qui concerne l'article 25*bis*, alinéa 1^{er}, *nouveau*, de la loi du 1^{er} avril 1936 (article 13, 1°, du projet), dès lors que, selon le fonctionnaire délégué, cette disposition aussi doit faire référence à l'article 45 de la loi sur le travail.

Sans préjudice de l'observation qui précède, il serait préférable d'écrire dans le texte néerlandais de l'article 28, 2°, *nouveau*, de la loi du 3 juillet 1978 « ... bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43*bis* ... ».

Art. 11

A défaut de motif spécifique pour inscrire la disposition en projet dans un article 28*bis* distinct de la loi relative aux contrats de travail, il serait préférable de l'ajouter à l'article 28 de cette loi, qui comprend également les autres congés et interruptions de travail relatifs à la protection de la maternité.

Art. 12

1. Il conviendrait de commencer l'article comme suit : « A l'article 56, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots « les articles 29, 30, 49, 51, 52, 54 et 55 » sont remplacés par ... ».

2. Le Conseil n'aperçoit pas pourquoi la référence à l'article 29 de la loi du 3 juillet 1978 est omise. Si cette omission est volontaire, il y aurait lieu, pour le moins, d'apporter quelques éclaircissements à ce sujet dans l'exposé des motifs.

3. Il paraît préférable de remplacer la référence à l'article 39*bis* de la loi sur le travail par une référence à l'article 28*bis* correspondant de la loi du 3 juillet 1978, soit, dans le cas où la suggestion d'ajouter cette disposition à l'article 28 de la même loi serait admise, par une référence à cette dernière disposition.

Art. 13

Men passe de inleidende zin van het artikel aan als volgt :

« In artikel 25bis van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, vervangen bij de wet van 22 december 1989, worden de volgende wijzigingen aangebracht : ».

Art. 14

1. De wijzigingen welke met het voorliggend ontwerp worden aangebracht in de arbeidswet (artikelen 7 en 8) en in de arbeidsovereenkomstenwet (artikelen 10 en 12) en welke samenhangen met de wijzigingen vervat in de artikelen 3 tot 6 van het ontwerp, kunnen uiteraard niet vroeger in werking treden dan deze laatste categorie van wijzigingen. Zij zullen derhalve moeten worden toegevoegd aan de lijst van bepalingen waarvan de datum van inwerking-treding door de Koning dient te worden vastgesteld.

2. Onverminderd de opmerking onder 1., dient de ver-wijzing naar « artikel 12, 1° » te worden vervangen door de verwijzing naar « artikel 13, 1° » en wordt voor het overige beter geschreven « ... , met uitzondering van de artikelen 3 tot 6, 9 en 13, 1°, die in werking treden op een door de Koning te bepalen datum ».

De kamer was samengesteld uit

HH. :

S. VANDERHAEGEN, *kamervoorzitter*;

M. VAN DAMME,
D. ALBRECHT, *staatsraden*;

E. WYMEERSCH
Y. MERCHIER, *assessoren van de afdeling wetgeving*;

Mevr. :

A. BECKERS, *greffier*.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer D. ALBRECHT.

Het verslag werd uitgebracht door de heer W. VAN VAERENBERGH, auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door Mevr. M.-C. CEULE, eerste referendaris.

De Griffier,

A. BECKERS

De Voorzitter,

S. VANDERHAEGEN

Art. 13

Il conviendrait d'adapter la phrase introductive de l'article comme suit :

« A l'article 25bis de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour les services des bâtiments de navigation intérieure, remplacé par la loi du 22 décembre 1989, sont apportées les modifications suivantes : ».

Art. 14

1. Les modifications apportées par le projet sous examen à la loi sur le travail (articles 7 et 8) et à la loi relative aux contrats de travail (articles 10 et 12) et qui présentent une connexité avec les modifications contenues aux articles 3 à 6 du projet, ne peuvent de toute évidence produire leurs effets avant cette dernière catégorie de modifications. Il conviendrait, dès lors, de les ajouter à la liste de dispositions dont la date d'entrée en vigueur doit être fixée par le Roi.

2. Sans préjudice de l'observation sous le point 1., il y aurait lieu de remplacer la référence à l'article 12, 1°, par la référence à l'article 13, 1°, et il serait préférable, pour le surplus, d'écrire « ... à l'exception des articles 3 à 6, 9 et 13, 1°, qui entreront en vigueur à une date à fixer par le Roi ».

La chambre était composée de

MM. :

S. VANDERHAEGEN, *président de chambre*;

M. VAN DAMME
D. ALBRECHT, *conseillers d'Etat*;

E. WYMEERSCH
Y. MERCHIER, *assesseurs de la section de législation*;

Mme :

A. BECKERS, *greffier*.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. D. ALBRECHT.

Le rapport a été présenté par M. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par Mme M.-C. CEULE, premier référendaire.

Le Greffier,

A. BECKERS

Le Président,

S. VANDERHAEGEN

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, en op het advies van onze in Raad vergaderde Ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast in Onze Naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen, waarvan de tekst volgt :

Artikel 1

Een artikel 39bis, luidend als volgt, wordt in de arbeidswet van 16 maart 1971 ingevoegd :

« Art. 39bis. — De zwangere werkneemster, die de werkgever heeft op de hoogte gebracht van haar toestand heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van haar normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de werkneemster de werkgever vooraf op de hoogte stellen van haar afwezigheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werkneemster aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor dat haar afwezigheid rechtvaardigt. »

Art. 2

Artikel 40, tweede lid, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

« Op verzoek van de werkneemster stelt de werkgever haar er schriftelijk van in kennis. »

Art. 3

Artikel 41 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 41. — Voor alle werkzaamheden waarbij zich een specifiek risico kan voordoen van blootstelling aan agentia, procédés of arbeidsomstandigheden, inzonderheid deze waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, evalueert de werkgever de aard, de mate en de duur van deze blootstelling ten

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES

A tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail, et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter en notre nom aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

Un article 39bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 :

« Art. 39bis. — La travailleuse enceinte, qui a averti l'employeur de son état de grossesse, a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, la travailleuse produit à ce dernier un certificat médical justifiant son absence. »

Art. 2

L'article 40, alinéa 2, de la même loi est complété comme suit :

« A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit. »

Art. 3

L'article 41 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 41. — Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par le Roi, la nature, le degré et la durée de cette exposition sont évalués par l'employeur afin d'apprécier tout risque pour la

einde ieder risico voor de veiligheid of de gezondheid, alsmede iedere terugslag op de zwangerschap of de lactatie van de werkneemster alsmede de gezondheid van het kind te beoordelen en teneinde vast te stellen welke algemene maatregelen moeten worden genomen.

De diensten waaraan met toepassing van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen opdrachten inzake arbeidsveiligheid en -gezondheid zijn toevertrouwd worden betrokken bij de in het eerste lid bedoelde evaluatie.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de in dit artikel bedoelde evaluatie gebeurt. »

Art. 4

Een artikel 41*bis*, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 41*bis*. — De bepalingen van de artikelen 42, 43 en 44 zijn van toepassing op de zwangere werkneemsters, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand.

De bepalingen van de artikelen 42, 43, 43*bis* en 44 zijn van toepassing op de werkneemsters tijdens de lactatie, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand. »

Art. 5

Artikel 42 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 42. — § 1. Wanneer er met toepassing van artikel 41 een risico is vastgesteld, neemt de werkgever, rekening houdend met het resultaat van de evaluatie, één van de volgende maatregelen aangepast aan het geval van de betrokken werkneemster zodat de blootstelling van de werkneemster aan dit risico wordt vermeden :

1° een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de betrokken werkneemster;

2° indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden verlangd, zorgt de werkgever ervoor dat de betrokken werkneemster andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten;

3° indien overplaatsing technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

sécurité ou pour la santé, ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement de la travailleuse ou la santé de l'enfant et afin de déterminer les mesures générales à prendre.

Les services auxquels, en application de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, sont confiées des missions en matière de sécurité et santé au travail sont associés à l'évaluation visée à l'alinéa 1^{er}.

Le Roi fixe les conditions et les modalités selon lesquelles a lieu l'évaluation visée au présent article. »

Art. 4

Un article 41*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 41*bis*. — Les dispositions des articles 42, 43 et 44 s'appliquent aux travailleuses enceintes, dès qu'elles ont informé leur employeur de leur état.

Les dispositions des articles 42, 43, 43*bis* et 44 s'appliquent aux travailleuses allaitantes, dès qu'elles ont informé leur employeur de leur état. »

Art. 5

L'article 42 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 42. — § 1^{er}. Lorsqu'un risque a été constaté en application de l'article 41, l'employeur prend une des mesures suivantes compte tenu du résultat de l'évaluation et adaptée au cas de la travailleuse concernée afin que l'exposition de la travailleuse à ce risque soit évitée :

1° un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée;

2° si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état;

3° si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Voor risico's waaraan elke blootstelling moet worden verboden en waarvan de lijst is vastgesteld door de Koning, moet de werkgever één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen onmiddellijk toepassen.

Eén van de in het eerste lid bedoelde maatregelen wordt eveneens toegepast wanneer de werkneemster een gevaar of aandoening aanvoert die met haar toestand verband houdt en aan het verrichten van arbeid kan te wijten zijn, op voorwaarde dat de arbeidsgeneesheer tot wie zij zich richt een risico bedoeld in dit artikel vaststelt.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43bis, moet de werkneemster zodra de periode waarvoor één van de in het eerste lid bedoelde maatregelen van toepassing is, verstreken is onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden te werkgesteld.

§ 2. De in § 1 bedoelde maatregelen worden voorgesteld door de arbeidsgeneesheer of door een andere geneesheer in de ondernemingen waarin geen beroep op een arbeidsgeneesheer moet worden gedaan. De kosten zijn ten laste van de werkgever.

§ 3. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van de in dit artikel bedoelde maatregelen.

Hij bepaalt tevens de voorwaarden en de nadere regels volgens welke de werkneemster de verklaring tot ongeschiktheid van de geneesheer kan betwisten. »

Art. 6

Artikel 43 van dezelfde wet wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 43. — § 1. De werkneemsters mogen niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten :

1° gedurende een periode van acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling;

2° op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd :

a) gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap;

b) gedurende een periode van maximum vier weken die onmiddellijk volgt na de beëindiging van het verlof bedoeld in artikel 39, tweede lid.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid neemt de werkgever één van de volgende maatregelen :

1° overplaatsing naar werk overdag;

2° wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

In afwijking van het tweede lid, 2°, wordt aan de werkneemster evenwel het verlof bedoeld in arti-

Pour les risques auxquels toute exposition doit être interdite et dont la liste est fixée par le Roi l'employeur doit appliquer immédiatement une des mesures visées à l'alinéa 1^{er}.

Une des mesures visées à l'alinéa 1^{er} est également appliquée lorsque la travailleuse invoque une maladie ou un danger en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail, si le médecin du travail à qui elle s'adresse constate un risque visé par le présent article.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures prévues à l'alinéa 1^{er} prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43bis.

§ 2. Les mesures visées au § 1^{er} sont proposées par le médecin du travail ou par un autre médecin pour les entreprises qui ne doivent pas faire appel à un médecin du travail. Les frais sont à charge de l'employeur.

§ 3. Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à l'application des mesures visées par le présent article.

Il détermine également les conditions et les modalités selon lesquelles la travailleuse peut contester la déclaration d'inaptitude du médecin. »

Art. 6

L'article 43 de la même loi est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 43. — § 1^{er}. Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit :

1° pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement;

2° sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant :

a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse;

b) pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé visé à l'article 39, alinéa 2.

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, l'employeur prend une des mesures suivantes :

1° un transfert à un travail de jour;

2° lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2, 2°, le congé visé à l'article 39, alinéa 1^{er}, est néanmoins octroyé à la

kel 39, eerste lid, toegekend vanaf de zevende week, vóór de vermoedelijke datum van de bevalling.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43*bis* moet de werkneemster, zodra de periode, waarvoor één van de in deze paragraaf bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder nachtarbeid verstaan, de arbeid die hoofdzakelijk wordt verricht tussen 20 en 6 uur.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze paragraaf.

§ 2. De bepalingen van § 1 doen geen afbreuk aan de toepassing van gelijkwaardige of strengere waarborgen, bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. »

Art. 7

Een artikel 43*bis*, luidend als volgt, wordt in dezelfde wet ingevoegd :

« Art. 43*bis*. — De werkneemsters voor wie een van de in de artikelen 42 of 43 bedoelde maatregelen genomen werden en die bevallen zijn moeten zo vlug mogelijk en uiterlijk acht dagen na het hervatten van het werk, een geneeskundig onderzoek ondergaan.

Naar aanleiding van dit geneeskundig onderzoek kan de geneesheer voorstellen dat één van de in de artikelen 42 of 43 bedoelde maatregelen wordt toegepast, wanneer hij vaststelt dat er nog steeds een risico is voor de veiligheid of de gezondheid van de betrokken werkneemster.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel. »

Art. 8

Artikel 45 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 9

In artikel 47 van dezelfde wet, wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd :

« In afwijking van het eerste lid, neemt de Koning de maatregelen bedoeld in de artikelen 41 tot 43*bis* na het inwinnen van het advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. »

travailleuse à partir de la septième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures visées par le présent paragraphe prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43*bis*.

Pour l'application du présent paragraphe on entend par travail de nuit, le travail qui est principalement effectué entre 20 et 6 heures.

Le Roi détermine les conditions et modalités concernant l'application du présent paragraphe.

§ 2. Les dispositions du § 1^{er} ne portent pas préjudice à l'application de garanties équivalentes ou plus sévères, prévues par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. »

Art. 7

Un article 43*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 43*bis*. — Les travailleuses accouchées qui ont fait l'objet d'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 doivent aussitôt que possible et au plus tard dans les huit jours de la reprise du travail, être soumises à un examen médical.

A l'occasion de cet examen médical le médecin peut proposer qu'une des mesures visées aux articles 42 ou 43 soit appliquée, lors qu'il constate qu'il existe toujours un risque pour la sécurité ou la santé de la travailleuse concernée.

Le Roi fixe les conditions et les modalités concernant l'application du présent article. »

Art. 8

L'article 45 de la même loi est abrogé.

Art. 9

Dans l'article 47 de la même loi, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le Roi prend les mesures visées aux articles 41 à 43*bis* après avoir demandé l'avis du Conseil Supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. »

Art. 10

Artikel 53, 3°, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 5 augustus 1992, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 3° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers, die de bepalingen van de artikelen 28, § 3, 29, 41, 42, § 2 en 43bis niet naleven. »

Art. 11

In artikel 28 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A) de 2°, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 2° tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971; »

B) er wordt een 2°bis, luidende als volgt, ingevoegd :

« 2°bis tijdens de duur van de afwezigheid bedoeld in artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 ». »

Art. 12

In artikel 56, eerste lid van dezelfde wet worden de woorden « de artikelen 29, 30, 49, 51, 52, 54 en 55 » vervangen door de woorden « de bepalingen van de artikelen 28, 2°bis, 30, 49, 51, 52, 54 en 55 ».

Art. 13

In artikel 25bis van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheppen, vervangen bij de wet van 22 december 1989 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° Het eerste lid wordt vervangen door het volgende lid :

« De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 ».

2° Tussen het eerste en het tweede lid wordt het volgende lid ingevoegd :

« De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt eveneens geschorst gedurende de periodes van afwezigheid bedoeld in artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971. »

Art. 14

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, met

Art. 10

L'article 53, 3°, de la même loi, modifié par la loi du 5 août 1992, est remplacé par la disposition suivante :

« 3° l'employeur, ses préposés ou ses mandataires qui ne respectent pas les dispositions des articles 28, § 3, 29, 41, 42, § 2 et 43bis. »

Art. 11

A l'article 28 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont apportées les modifications suivantes :

A) le 2°, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est remplacé par la disposition suivante :

« 2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43bis, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail; »

B) un 2°bis, rédigé comme suit, y est inséré :

« 2°bis pendant la durée de l'absence visée à l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ». »

Art. 12

A l'article 56 alinéa 1^{er} de la même loi, les mots « des articles 29, 30, 49, 51, 52, 54 et 55 » sont remplacés par les mots « les dispositions des articles 28, 2°bis, 30, 49, 51, 52, 54 et 55 ».

Art. 13

A l'article 25bis de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, remplacé par la loi du 22 décembre 1989 sont apportées les modifications suivantes :

1° L'alinéa 1^{er} est remplacé par l'alinéa suivant :

« L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ».

2° L'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« L'exécution du contrat de travail est également suspendue pendant les périodes d'absence visées à l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. »

Art. 14

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des arti-

uitzondering van de artikelen 3 tot 11A en 14, 1°, die in werking treden op een door de Koning te bepalen datum.

De bepaling van artikel 2 is niet van toepassing op de ontslagen die werden gegeven voor de inwerking-treding van deze wet.

Gegeven te Brussel, 12 december 1994.

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. SMET

cles 3 à 11A et 14, 1°, qui entreront en vigueur à une date à fixer par le Roi.

La disposition de l'article 2 ne s'applique pas aux congés donnés avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Donné à Bruxelles, le 12 décembre 1994.

ALBERT

PAR LE ROI :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. SMET