

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 februari 2008

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet van
16 maart 1971 wat de
moederschapsbescherming betreft**

(ingediend door de heer Jean-Marc Delizée en
mevrouw Freya Van den Bossche)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 février 2008

PROPOSITION DE LOI

**modifiant, en ce qui concerne la protection
de la maternité, la loi du 16 mars 1971
sur le travail**

(déposée par M. Jean-Marc Delizée et Mme
Freya Van den Bossche)

SAMENVATTING

Momenteel wordt het verplicht getrapt systeem van beschermingsmaatregelen voor zwangere werknemers niet altijd toegepast door de werkgever. Dit wetsvoorstel strekt ertoe sancties in te voeren voor werkgevers die dit systeem niet toepassen.

Momenteel vallen vele zwangere werknemers van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is, terug op het RIZIV met een uitkering van 60% van het brutoloon. Dit wetsvoorstel strekt ertoe een uitkering van 90% van het netto begreemd loon uit te keren aan alle zwangere vrouwen wier arbeidsovereenkomst om gezondheids- of veiligheidsredenen wordt geschorst.

RÉSUMÉ

Le régime obligatoire de protection progressive des salariées enceintes n'est pas toujours appliqué par les employeurs. Cette proposition de loi vise à prévoir des sanctions pour les employeurs concernés.

À l'heure actuelle, de nombreuses salariées enceintes dont le contrat de travail est suspendu doivent se contenter d'une allocation de l'INAMI égale à 60% de leur rémunération brute. Cette proposition de loi vise à accorder, à toutes les femmes enceintes dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons de santé ou de sécurité, une allocation équivalente à 90% de leur rémunération nette limitée.

cdH	:	centre démocrate Humaniste	
CD&V-N-VA	:	Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
FN	:	Front National	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MR	:	Mouvement Réformateur	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
PS	:	Parti Socialiste	
sp.a - spirit	:	Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.	
VB	:	Vlaams Belang	

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :		Abréviations dans la numérotation des publications :	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen :	Commandes :
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : publicaties@deKamer.be	e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt, in aangepaste vorm, wetsvoorstel DOC 51 3046/001 over.

Het is een aantal waar je niet naast kan kijken: 19.356 zwangere vrouwen. Zoveel werden er in 2005 van hun arbeidspost verwijderd uit gezondheids- of veiligheids-overwegingen voor moeder en ongeboren kind.

Zowat driekwart van hen viel daardoor terug op een inkomen van 60% van hun geplafonneerd brutoloon. Deze uitkering mag dan nog vrijgesteld zijn van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen, voor heel wat alleenstaande (toekomstige) moeders met een laag inkomen is zo'n inkomensverlies soms rampzalig.

Deze inkrimping van het inkomen bij schorsing van de arbeidsovereenkomst (bij de laagste inkomens tot een vijfde van het nettoloon) ligt meteen ook aan de basis van een ander schrijnend scenario: dat van de 'onzichtbare' groep weinig verdienende vrouwen die ondanks de risico's voor hun zwangerschap en hun ongeboren kind op de werkvloer blijven staan omdat ze het inkomensverlies niet kunnen dragen. Ze tillen en sleuren, maken schoon, komen in contact met bacteriën, werken met chemische agentia enzovoort.

Wat een verschil met de zwangere vrouw die bijvoorbeeld kantoorwerk verricht en tot een week vóór de bevallingsdatum kan doorwerken en haar gebruikelijke loon ontvangen.

Of met de beperkte groep zwangere vrouwen die eveneens wegens risico's voor hun zwangerschap of ongeboren baby van de werkvloer verwijderd worden, maar van een uitkering ten bedrage van 90% (weliswaar belastbaar en met inhouding van sociale zekerheidsbijdragen) van hun geplafonneerd brutoloon kunnen genieten. Tenminste, als hun werkgever niet nalaat om het Fonds voor beroepsziekten op de hoogte te brengen.

Die discriminatie tussen werkende vrouwen in de ene situatie en werkende vrouwen in een andere situatie is onaanvaardbaar. Niet in het minst omdat ze de zwaksten in de maatschappij het hardst treft.

De auteurs hameren er daarom op werkgevers op hun plicht te wijzen zwangere vrouwen zoveel mogelijk passend werk binnen het bedrijf te laten uitvoeren, en

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 51 3046/001.

En 2005, pas moins de 19.356 femmes ont dû quitter leur emploi pour des raisons liées à la santé ou à la sécurité de la mère ou de l'enfant.

Environ trois quarts de ces femmes ont, dès lors, vu leur revenu ramené à 60% de leur rémunération brute plafonnée. Bien que les allocations en question soient exonérées d'impôts et de cotisations de sécurité sociale, une telle perte de revenus est parfois catastrophique pour de nombreuses (futurs) mères isolées à faibles revenus.

Cette perte de revenus en cas de suspension du contrat de travail (qui peut atteindre 20% de la rémunération nette pour les revenus les plus bas) est à l'origine d'autres situations préoccupantes: un groupe «invisible» de femmes à faibles revenus continuent à travailler, en dépit des risques que leurs activités présentent pour elles et pour les enfants qu'elles portent, dès lors qu'elles ne peuvent pas se permettre une telle perte de revenus. Elles portent des charges, nettoient, sont exposées à des bactéries, travaillent avec des substances chimiques, etc.

Cette situation n'est évidemment pas comparable à celle de la femme enceinte qui effectue, par exemple, un travail de bureau et peut continuer à travailler jusqu'une semaine avant la date présumée de l'accouchement et à percevoir son salaire normal.

Ni à celle du groupe restreint de femmes enceintes qui, également en raison de risques pour leur grossesse ou leur bébé à naître, sont écartées de leur lieu de travail, mais peuvent bénéficier d'une allocation (certes imposable et soumise aux retenues de cotisations sociales) égale à 90% de leur salaire brut plafonné, du moins, si leur employeur n'omet pas d'informer le Fonds des maladies professionnelles.

Cette discrimination entre les travailleuses enceintes est inacceptable, essentiellement parce qu'elle touche surtout les catégories sociales les plus vulnérables.

Les auteurs insistent dès lors pour qu'il soit rappelé aux employeurs qu'il leur incombe de confier, autant que possible, aux femmes enceintes un travail adapté

stellen daarnaast voor de moederschapsuitkering op te trekken tot 90% van het netto begreind loon voor alle vrouwen die hun arbeidspost om gezondheids- of veiligheidsoverwegingen voor hun zwangerschap of ongeboren kind toch moeten verlaten.

1.1. Drie trappen naar schorsing arbeidsovereenkomst

Een werkgever die op de hoogte gesteld is van de zwangerschap van een personeelslid moet ervoor zorgen dat de moeder en het kind geen gezondheids- en veiligheidsrisico's lopen.

Wordt de werkpost van zijn werkneemster volgens de wettelijke criteria of de risicoanalyse van de onderneming beschouwd als een risicopost, dan is de werkgever verplicht maatregelen te treffen.

De wet bepaalt dat de werkgever kan overgaan tot:

- een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de werktijden van de werkneemster;
- of indien het bovenstaande niet mogelijk is, een tijdelijke verandering van jobinhoud;
- of indien de twee bovenstaande opties onmogelijk zijn, een schorsing van de arbeidsovereenkomst.

We zien evenwel dat veel werkgevers zonder meer de laatste optie toepassen.

De indieners willen werkgevers aanzetten om volgens het boekje te werken en de werkneemster eerst een kans op een andere arbeidspost te gunnen binnen het bedrijf.

1.2. Moederschapsuitkering ten bedrage van 90% van het netto begreind loon

De zwangere werkneemster die uit gezondheids- of veiligheidsoverwegingen voor haar zwangerschap of haar ongeboren baby van de werkvloer verwijderd is, valt terug op het RIZIV met een uitkering van 60% van haar (geplafonneerd) brutoloon. Deze uitkering mag dan nog vrijgesteld zijn van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen, voor heel wat vrouwen, vooral alleenstaanden met een laag inkomen, betekent dit inkomenverlies een financiële strop.

Precies om dit te omzeilen, zijn sommige zwangere vrouwen zelf vragende partij om hun risicopost niet te

au sein de l'entreprise. Ils proposent, en outre, de porter l'allocation de maternité à 90% du salaire net plafonné, pour toutes les femmes qui doivent abandonner leur poste de travail pour des raisons de santé ou de sécurité, pour leur grossesse ou pour l'enfant à naître.

1.1. Trois étapes vers la suspension du contrat de travail

Un employeur qui est informé de la grossesse d'une de ses travailleuses doit veiller à ce que la mère et l'enfant ne courent aucun risque pour leur santé et leur sécurité.

Si le poste de travail de la travailleuse concernée est considéré comme un poste à risque en vertu des critères légaux ou de l'analyse des risques de l'entreprise, l'employeur est tenu de prendre des mesures.

La loi prévoit que l'employeur peut procéder:

- à un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail de la travailleuse;
- ou, si cet aménagement provisoire n'est pas possible, à un changement provisoire du contenu du travail;
- ou, si les deux options précitées ne sont pas possibles, à une suspension du contrat de travail.

Force est toutefois de constater que beaucoup d'employeurs appliquent tout simplement la dernière option.

Les auteurs souhaitent inciter les employeurs à procéder dans les règles et à offrir d'abord à la travailleuse la possibilité d'occuper un autre poste de travail dans l'entreprise.

1.2. Indemnité de maternité égale à 90% de la rémunération nette plafonnée

La travailleuse enceinte qui, pour des raisons de santé ou de sécurité pour sa grossesse ou pour son bébé à naître, est éloignée de son travail, est à charge de l'INAMI, dont elle perçoit une indemnité correspondant à 60% de sa rémunération brute (plafonnée). Même si cette indemnité est exonérée d'impôts et de cotisations de sécurité sociale, la perte de revenus représente pour un grand nombre de femmes, surtout les femmes seules bénéficiant d'un faible revenu, un sérieux manque à gagner.

C'est précisément pour ne pas à avoir à subir ce préjudice financier que certaines femmes enceintes

moeten verlaten. Met het stilzwijgend akkoord van de arbeidsgeneesheer blijven ze dan ondanks de risico's voor hun zwangerschap en hun ongeboren kind, fysiek belastend en/of ongezond werk uitoefenen.

Een beperkte groep zwangere vrouwen kan gelukkig een beroep doen op het Fonds voor beroepsziekten gedurende de schorsing van hun arbeidsovereenkomst en ondertussen een uitkering genieten van 90% van hun (weliswaar belastbaar en met inhouding van sociale zekerheidsbijdragen) geplafonneerd brutoloon genieten. Daarvoor baseert het Fonds voor beroepsziekten zich op de bij koninklijk besluit vastgelegde «Beroepsziektenlijst» (koninklijk besluit van 28 maart 1969).

Aantal zwangere vrouwen met geschorste arbeidsovereenkomst per uitkeringsinstelling (2005):

RIZIV: 14.409

Fonds voor beroepsziekten: 4.947

De auteurs wensen te verkrijgen dat alle vrouwen die om gezondheids- of veiligheidsredenen voor hun zwangerschap of hun ongeboren kind van de werkvloer verwijderd zijn, een uitkering van 90% van hun netto (begrensd) loon kunnen genieten.

Daarmee wordt een flagrante ongelijkheid tussen zwangere werkneemsters in vergelijkbare situaties ongedaan gemaakt en hoeven vrouwen niet langer financieel te lijden onder hun zwangerschap.

demandent elles-mêmes de ne pas devoir quitter leur poste de travail à risques. Avec l'accord tacite du médecin du travail, elles continuent alors à exercer un travail lourd sur le plan physique et/ou insalubre, malgré les risques que cela représente pour leur grossesse et pour l'enfant à naître.

Un groupe limité de femmes enceintes peut, heureusement, faire appel au Fonds des maladies professionnelles pendant la suspension de leur contrat de travail, et bénéficier, dans l'intervalle, d'une indemnité à hauteur de 90% de leur rémunération brute plafonnée (qui est, certes, imposable et soumise aux retenues des cotisations de sécurité sociale). À cet effet, le Fonds des maladies professionnelles se base sur la «Liste des maladies professionnelles» fixée par arrêté royal (arrêté royal du 28 mars 1969).

Nombre de femmes enceintes dont le contrat de travail a été suspendu, par organisme de paiement (2005):

INAMI: 14.409

Fonds des maladies professionnelles: 4.947

Les auteurs souhaitent que toutes les femmes qui sont éloignées de leur travail pour des raisons de santé ou de sécurité, pour leur grossesse ou pour leur enfant à naître, puissent bénéficier d'une indemnité correspondant à 90% de leur rémunération nette (plafonnée).

Cette mesure permettrait de mettre fin à une inégalité flagrante entre des travailleuses enceintes se trouvant dans des situations similaires. Les femmes n'auraient donc plus à pâtir des conséquences financières de leur grossesse.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Freya VAN DEN BOSSCHE (sp.a-spirit)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971, vervangen bij artikel 5 van de wet van de wet van 3 april 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1/ § 1 wordt aangevuld met het volgende lid:

«De Koning bepaalt de sancties bij het niet-inacht-nemen door de werkgever van het verplicht getrapt systeem van beschermingsmaatregelen voor zwangere werknemers.»;

2/ er wordt een § 2bis ingevoegd, luidende:

«§ 2bis. — De zwangere werknemer van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is of die van arbeid vrijgesteld is, kan aanspraak maken op een moederschapsuitkering ten bedrage van 90% van haar gederfd nettoloon vanwege het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering of, in de gevallen opgesomd in het koninklijk besluit van 28 maart 1969, vanwege het Fonds voor beroepsziekten.

Het is aan de werkgever om de vernoemde instellingen op de hoogte te brengen van de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vrijstelling van arbeid van zijn zwangere werknemers.

Het voor de berekening van de uitkering in aanmerking te nemen gederfde loon wordt vastgesteld door de verordening als bedoeld in artikel 80, 5°, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.».

Art. 3

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

19 februari 2008

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

À l'article 42 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, remplacé par l'article 5 de la loi du 3 avril 1995, sont apportées les modifications suivantes:

1/ le § 1^{er} est complété par l'alinéa suivant:

«Le Roi détermine les sanctions applicables en cas de non-respect par l'employeur du système graduel obligatoire de mesures de protection pour les travailleuses enceintes.»;

2/ il est inséré un § 2bis, libellé comme suit:

«§ 2bis. — La travailleuse enceinte, dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue ou qui a été dispensée du travail, peut prétendre à une indemnité de maternité égale à 90% de sa rémunération nette perdue de la part de l'Institut national d'Assurance Maladie et Invalidité ou, dans les cas énumérés par l'arrêté royal du 28 mars 1969, de la part du Fonds des maladies professionnelles.

Il revient à l'employeur d'informer les organismes précités de la suspension du contrat de travail ou de la dispense de travail de ses travailleuses enceintes.

La rémunération perdue à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est fixée par le règlement visé à l'article 80, 5°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.».

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

19 février 2008

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Freya VAN DEN BOSSCHE (sp.a-spirit)