

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 januari 2015

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de Arbeidswet van
16 maart 1971 voor een betere bescherming
van de zwangere werkneemster**

(ingediend door de heer Filip Dewinter,
mevrouw Barbara Pas en de heer Jan Penris)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 janvier 2015

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le
travail en vue d'améliorer la protection de la
travailleuse enceinte**

(déposée par M. Filip Dewinter,
Mme Barbara Pas et M. Jan Penris)

SAMENVATTING

De zwangerschap van een werkneemster betekent zowel voor de werkneemster zelf als voor haar werkgever een ernstige verstoring van het normale arbeidsritme. Om te verhinderen dat de werkgever om deze reden de werkneemster zou ontslaan, voorziet de wet in een specifieke ontslagbescherming van zodra de werkgever in kennis is gesteld van de zwangerschap.

De auteurs stellen echter een aantal hiaten vast in de huidige bewoordingen van de wet, vooral dan wat betreft de vaststelling van het moment waarop de ontslagbescherming ingaat. Dit kan aanleiding geven tot misbruik door de werkgever maar soms ook door de werkneemster zelf. Om dit te verhelpen stellen zij voor de bescherming te laten ingaan vanaf de tiende dag na de medisch vastgestelde datum van de aanvang van de zwangerschap.

RÉSUMÉ

La grossesse d'une travailleuse provoque, tant pour la travailleuse elle-même que pour son employeur, une grave perturbation du rythme de travail normal. Pour éviter que la travailleuse ne soit licenciée pour ce motif, la loi prévoit une protection spécifique contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est informé de l'état de grossesse.

Les auteurs estiment néanmoins que la formulation actuelle de la loi laisse à désirer, surtout en ce qui concerne la fixation du moment où la protection contre le licenciement prend cours. Cette confusion peut donner lieu à des abus de la part de l'employeur, mais quelquefois aussi de la part de la travailleuse elle-même. Les auteurs proposent dès lors que la travailleuse soit protégée à partir du dixième jour suivant le début de la grossesse tel qu'il a été déterminé par un médecin.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 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: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt, in aangepaste vorm, de tekst over van het voorstel DOC 53 1063/001.

Artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 beschermt zwangere werkneemsters tegen ontslag vanaf het ogenblik waarop de werkgever werd ingelicht omtrent de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, tenzij er redenen voor ontslag zijn die geen betrekking hebben op de zwangerschap en de bevalling.

De verwoording in de wet om het begin van deze bescherming te laten samenvallen met het ogenblik waarop de werkgever wordt ingelicht, brengt enkele problemen met zich mee.

Ten eerste wordt elke zwangere vrouw zich op een verschillend moment na de conceptie bewust van haar zwangerschap. Sommige vrouwen komen pas enkele maanden na de conceptie tot de vaststelling dat ze zwanger zijn, en zijn dus volgens de wet tijdens de eerste maanden van hun zwangerschap *de facto* niet beschermd tegen ontslag. De Arbeidswet van 16 maart 1971 beschermt immers enkel zwangere werkneemsters die bij gebrek aan overmacht hun werkgever op de hoogte hebben kunnen stellen van hun zwangerschap, en niet de zwangere werkneemsters in het algemeen.

Ten tweede kunnen er problemen ontstaan in samenhang met het feit dat de Arbeidswet niet specificeert op welke wijze de zwangere werkneemster haar werkgever in kennis moet stellen van haar zwangerschap. In de praktijk denken sommige zwangere werkneemsters dat het voldoende is om hun werkgever mondeling of via gewone brief op de hoogte te brengen, zodat de werkgever in de mogelijkheid verkeert om de zwangere werkneemster te ontslaan daar een traceerbaar bewijs van ter kennisgeving — bijvoorbeeld een aangetekend schrijven — ontbreekt of de kennisgeving door de werkgever kan geloofwaardig worden. Het is bovendien ook mogelijk dat de werkgever door derden op de hoogte wordt gebracht van de zwangerschap van de werkneemster, alvorens zij de werkgever (officieel) in kennis stelt van haar zwangerschap. Volgens juriste Sophie Coeurnelle¹ komt het in de praktijk frequent voor dat de werkgever in dergelijke situatie misbruik maakt van de periode vóór de officiële kennisgeving om alsnog de zwangere werkneemster op legale wijze te ontslaan.

¹ “Zwangerschap — waarschuwing”, Sophie Coeurnelle, Juridische Rubriek, Kaderinfo van het NCK / CNC, nr. 244, oktober 2001.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en l’adaptant, le texte de la proposition DOC 53 1063/001.

L’article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail protège les travailleuses enceintes contre le licenciement à partir du moment où l’employeur a été informé de la grossesse jusqu’à l’expiration d’un délai d’un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, à moins qu’il n’y ait des motifs de licenciement étrangers à la grossesse ou à l’accouchement.

Le fait que la loi fasse coïncider le début de cette protection avec le moment où l’employeur a été informé pose cependant quelques problèmes.

Premièrement, chaque femme enceinte prend conscience de sa grossesse à un moment différent après la conception. Ainsi, certaines femmes ne constatent leur grossesse que plusieurs mois après la conception et ne bénéficient donc pas de ce fait de la protection contre le licenciement prévue par la loi au cours des premiers mois de leur grossesse. La loi du 16 mars 1971 sur le travail protège en effet uniquement les travailleuses enceintes qui, en l’absence de force majeure, ont pu informer leur employeur de leur grossesse, et non les travailleuses enceintes en général.

Deuxièmement, d’autres problèmes peuvent surgir, dans la mesure où la loi sur le travail ne précise pas de quelle manière la femme enceinte doit informer son employeur de sa grossesse. En pratique, certaines travailleuses enceintes pensent qu’il suffit d’en informer leur employeur verbalement ou par lettre ordinaire. Dans un tel cas, l’employeur a cependant la possibilité de licencier la travailleuse enceinte, parce qu’il n’existe pas de preuve traçable de la notification — par exemple, un envoi recommandé — ou parce que l’employeur peut en nier l’existence. En outre, il est également possible que l’employeur soit informé par des tiers de la grossesse d’une travailleuse, avant que cette dernière n’informe (officiellement) l’employeur de son état. Selon la juriste Sophie Coeurnelle¹, il arrive fréquemment en pratique que, dans un tel cas de figure, l’employeur profite de la période précédant la notification officielle pour licencier la travailleuse enceinte de manière légale.

¹ “Grossesse — mise en garde”, Sophie Coeurnelle, Chronique juridique, Inforcadre, CNC/NCK, n° 244, octobre 2001.

In antwoord op een préjudiciële vraag van de Arbeidsrechtbank van Brussel, heeft het Europese Hof van Justitie in een arrest van 11 oktober 2007 de ontslagbescherming van een zwangere werkneemster verduidelijkt.

Het Hof bevestigt dat het de werkgever verboden is te beslissen over het ontslag van de werkneemster met als enige reden de zwangerschap of de geboorte van een kind en dit gedurende de ganse duur van de beschermperiode (met name tijdens de zwangerschap, na de geboorte en tijdens het borstvoedingsverlof).

Dit betekent dat de bescherming tegen ontslag zich niet beperkt tot het moment van de betekening aan de betrokken werkneemster van de beslissing om te ontslaan. De ontslagbescherming sluit ook uit dat de werkgever reeds tijdens de beschermperiode de beslissing neemt en het ontslag voorbereidt door bv. een job-advertentie te plaatsen om zo een vervanger te vinden. Wanneer het ontslag betekend werd na de beschermperiode, maar blijkt dat de beslissing reeds vroeger werd genomen en voorbereid en dat de reden(en) om te ontslaan niet vreemd is/zijn aan de zwangerschap, dan overtreedt de werkgever de regels inzake ontslagbescherming en zal hij de wettelijk voorziene vergoeding, gelijk aan 6 maanden loon, moeten betalen.

Om de hiaten en misbruiken met betrekking tot de wettelijke bescherming van zwangere werkneemsters weg te werken, zijn wij van mening dat artikel 40 van de Arbeidswet moet gewijzigd worden wat betreft de bevoording om het begin van de bescherming te bepalen.

Het is niet opportuun om de bescherming van zwangere werkneemsters te laten beginnen op het moment van de *medische vaststelling van de zwangerschap*, daar bij sommige vrouwen de zwangerschap pas in een late fase wordt vastgesteld, zoals boven reeds aangehaald. Bovendien zijn tegenwoordig producten op de markt, die vrouwen in staat stellen om een zwangerschap vast te stellen vooraleer een beroep wordt gedaan op de mening van een arts.

Indien de bescherming van zwangere werkneemster wettelijk zou samenvallen met het moment van de conceptie, is het gevaar niet denkbeeldig dat van de zijde van de werkneemsters misbruiken zouden optreden om bijvoorbeeld aanspraak te maken op de wettelijke forfaitaire vergoeding voor het onrechtmatig verbreken van de arbeidsovereenkomst. Bovendien kan de dag van de conceptie medisch slechts bij benadering, zijnde binnen een marge van enkele dagen, worden vastgesteld.

En réponse à une question préjudicielle du tribunal du travail de Bruxelles, la Cour européenne de justice a, dans un arrêt du 11 octobre 2007, précisé la portée de la protection dont jouit une travailleuse enceinte contre le licenciement.

La Cour confirme qu'il est interdit à l'employeur de décider le licenciement de la travailleuse au seul motif de la grossesse ou de la naissance d'un enfant et ce, pendant toute la durée de la période au cours de laquelle elle jouit d'une protection (soit pendant la grossesse, après la naissance et pendant le congé d'allaitement).

Cela signifie que la protection contre le licenciement ne se limite pas au moment de la signification à la travailleuse concernée de la décision de la licencier. La protection contre le licenciement exclut également que l'employeur prenne déjà la décision du licenciement pendant la période de protection et le prépare en plaçant par exemple une offre d'emploi en vue de trouver un remplaçant. Lorsque le licenciement a été signifié après la période de protection, mais qu'il s'avère que la décision avait déjà été prise et préparée plus tôt et que le(s) motif(s) de licenciement n'est/ne sont pas étrangers à la grossesse, l'employeur enfreint alors les règles en matière de protection contre le licenciement et il devra payer l'indemnité prévue par la loi, égale à 6 mois de salaire.

Afin de remédier à ces lacunes et à ces abus en matière de protection légale des travailleuses enceintes, nous estimons qu'il convient de modifier l'article 40 de la loi sur le travail en ce qui concerne la formulation utilisée pour fixer le début de la protection.

Il n'est pas opportun de faire débiter la protection des travailleuses enceintes au moment de la *constatation médicale de la grossesse*, étant donné que celle-ci n'est parfois constatée que tardivement chez certaines femmes, comme nous l'avons déjà indiqué plus haut. D'autre part, il existe actuellement sur le marché des produits qui permettent aux femmes d'apprendre qu'elles sont enceintes avant de consulter un médecin.

Si la protection des travailleuses enceintes coïncidait légalement avec la date de la conception, il se pourrait parfaitement qu'il y ait des abus de la part des travailleuses, qui réclameraient par exemple l'indemnité forfaitaire légale pour licenciement abusif. En outre, le jour de la conception ne peut être établi médicalement que de manière approximative, c'est-à-dire dans une fourchette de quelques jours.

Daarom stellen wij voor om de zwangere werknemers te beschermen tegen ontslag vanaf *de tiende dag na de medisch vastgestelde datum van de aanvang van de zwangerschap*, en dit tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode zoals de huidige wet reeds stelt. Met dit evenwichtig voorstel menen wij een consequente bescherming voor alle zwangere werknemers in te voeren.

Filip DEWINTER (VB)
Barbara PAS (VB)
Jan PENRIS (VB)

C'est pourquoi nous proposons de protéger les travailleuses contre le licenciement *à partir du dixième jour suivant le début de la grossesse, tel qu'il a été déterminé par un médecin*, et ce, jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, comme le prévoit déjà la loi actuelle. Cette proposition équilibrée devrait, selon nous, instaurer une protection efficace pour toutes les travailleuses enceintes.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, laatst gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“Behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, mag de werkgever die een zwangere werknemster tewerkstelt, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een eind te maken aan de dienstbetrekking vanaf de tiende dag na de medisch vastgestelde datum van de aanvang van de zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode, de periode van acht weken gedurende dewelke de werknemster in voorkomend geval haar verlofdagen van postnatale rust moet opnemen inbegrepen.”.

16 december 2014

Filip DEWINTER (VB)
Barbara PAS (VB)
Jan PENRIS (VB)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 40, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2008, est remplacé par ce qui suit:

“Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut accomplir aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du dixième jour suivant le début de la grossesse, tel qu'il a été déterminé par un médecin, jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.”.

16 décembre 2014