

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1994-1995**

7 MAART 1995

**Ontwerp van wet tot wijziging van de
arbeidswet van 16 maart 1971 aan-
gaande de moederschapsbescherming**

VERSLAG

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR MEVROUW DELCOURT-PÊTRE**

De Commissie voor de Sociale Aangelegenheden heeft dit ontwerp besproken tijdens haar vergadering van 7 maart 1995.

*
* *

De minister stipt aan dat ingevolge artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, de werkneemster een bescherming tegen ontslag geniet vanaf het ogenblik

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen:

1. Vaste leden: de dames Maximus, voorzitter, Buyle, de heren De Backer, Debrus, Dighneef, Gevenois, mevrouw Herzet, de heren Lenssens, L. Martens, Snappe, mevrouw Swinnen, de heer Truyen, de dames Van Cleuvenbergen en Delcourt-Pêtre, rapporteur.

2. Plaatsvervangers: de heren Leroy, Pataer en Vancrombruggen.

R. A 16669*Zie:***Gedr. St. van de Senaat:**

1160-1 (1993-1994): Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.

SÉNAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1994-1995**

7 MARS 1995

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

RAPPORT

**FAIT AU NOM
DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR MME DELCOURT-PÊTRE**

La Commission des Affaires sociales a examiné le projet qui vous est soumis au cours de sa réunion du 7 mars 1995.

*
* *

La ministre note que, conformément à l'article 40 de la loi sur le travail, du 16 mars 1971, la travailleuse bénéficie d'une protection contre le licenciement à

Ont participé aux travaux de la commission:

1. Membres effectifs: Mmes Maximus, présidente; Buyle, MM. De Backer, Debrus, Dighneef, Gevenois, Mme Herzet, MM. Lenssens, L. Martens, Snappe, Mme Swinnen, M. Truyen, Mmes Van Cleuvenbergen et Delcourt-Pêtre, rapporteuse.

2. Membres suppléants: MM. Leroy, Pataer et Vancrombruggen.

R. A 16669*Voir:***Document du Sénat:**

1160-1 (1993-1994): Projet transmis par la Chambre des représentants.

dat de werkgever is ingelicht over de zwangerschap tot één maand na het einde van de postnatale rustperiode.

De sanctie voor een eventueel ontslag tijdens deze periode bestaat thans uit een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor drie maanden.

Het voorliggende ontwerp heeft tot doel het bedrag van deze schadevergoeding te brengen op het niveau van de sanctie bij willekeurig ontslag, die overeenkomt met het brutoloon van zes maanden.

Een commissielid vraagt of dit bedrag bovenop de normale ontslagvergoeding komt. Zij wijst er voorts op dat deze vergoeding, evenals de gewone ontslagvergoeding, niet cumuleerbaar is met een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Spreekster vindt dit laatste onlogisch en discriminerend. De ontslagvergoeding wordt immers toegekend om de periode, nodig om een nieuwe baan te vinden, te overbruggen.

Zwangere werknemers moeten tijdens hun zwangerschap van de vergoeding leven maar zij kunnen in die periode geen nieuwe baan zoeken, met als gevolg dat zij na het einde van de postnatale rustperiode geen inkomsten hebben.

De minister antwoordt dat de forfaitaire vergoeding van drie — volgens het ontwerp zes — maanden wordt toegekend onverminderd de vergoeding aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding wordt, evenals de gewone ontslagvergoeding, gelijkgesteld met een loon. Het is derhalve logisch dat zij niet kan worden gecumuleerd met een vergoeding in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Men kan hier overigens moeilijk van discriminatie spreken daar de regeling voor zieke werknemers wat dit betreft vergelijkbaar is.

Het commissielid repliceert hierop dat de opzeggingstermijn tijdens de zwangerschapsrust wordt geschorst. Zij vindt dat deze regeling logischerwijze zou moeten worden doorgetrokken op het vlak van de voorliggende vergoedingen. Dit houdt in dat de werknemer tijdens haar zwangerschap recht heeft op een vergoeding in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Nadien, tijdens de periode dat zij opnieuw in staat is werk te zoeken, kan zij leven van de vergoeding vermeld in artikel 40 van de arbeidswet.

De minister neemt zich voor deze aangelegenheid nader te onderzoeken.

Een commissielid stelt zich nogal wat vragen bij de afdwingbaarheid van artikel 40. Het zal voor de

partir du moment où son employeur a été informé de son état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal.

Actuellement, la sanction qui serait infligée à son employeur, au cas où il la licencierait pendant cette période, serait de lui verser une indemnité forfaitaire égale à trois mois de son salaire brut.

Le projet à l'examen vise à porter le montant de cette indemnité au niveau de celui de l'indemnité à verser en application de la sanction qui est infligée en cas de licenciement arbitraire, soit l'équivalent d'un salaire brut de six mois.

Une commissaire demande si ce montant s'ajoute à l'indemnité de licenciement normale. Elle souligne, par ailleurs, que, pas plus que l'indemnité de licenciement normale, cette indemnité n'est pas cumulable avec une allocation s'inscrivant dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

L'intervenante estime que cela est illogique et discriminatoire. L'indemnité de licenciement est, en effet, une indemnité de soudure accordée pour la période nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi.

Les travailleuses enceintes doivent vivre de leur indemnité pendant leur grossesse, et elles ne peuvent pas chercher de nouvel emploi pendant cette période, si bien qu'après leur congé postnatal, elles n'ont plus de revenu.

La ministre répond que l'indemnité forfaitaire de trois mois — de six mois selon le projet — est accordée indépendamment de l'indemnité qui est due à la travailleuse en cas de résiliation de son contrat de travail.

Cette indemnité est assimilée à un salaire, comme l'indemnité de licenciement normale. Il est, dès lors, logique qu'elle ne puisse pas être cumulée avec une indemnité accordée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

L'on peut difficilement parler, en l'espèce, de discrimination, puisque la réglementation applicable aux travailleurs malades est comparable à cet égard.

La commissaire réplique que le délai de licenciement est suspendu au cours du repos de maternité. Elle estime que cette réglementation devrait être appliquée également en ce qui concerne les indemnités en question, de sorte que la travailleuse ait droit, au cours de sa grossesse, à une indemnité s'inscrivant dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. Ensuite, une fois qu'elle peut à nouveau travailler, elle peut vivre de l'indemnité visée à l'article 40 de la loi sur le travail.

La ministre déclare qu'elle examinera la question.

Un commissaire se pose des questions sur la possibilité de forcer l'application de l'article 40. En effet,

werkgever immers niet moeilijk zijn aan te tonen dat het ontslag berust op « redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling ».

De minister geeft toe dat het artikel wat dit betreft, inderdaad geen waterdichte garanties biedt. Zij wijst evenwel op artikel 2 van het wetsontwerp tot aanpassing van een aantal bepalingen betreffende de moederschapsbescherming [Gedr. St. 1331-1 (1994-1995)], dat de ontslagen werkneemsters de mogelijkheid biedt een schriftelijke verklaring voor hun ontslag te eisen. Deze regeling kreeg een eenparig positief advies in de Nationale Arbeidsraad, maar het lijkt in de huidige omstandigheden niet haalbaar op dit vlak een stap verder te doen.

*
* *

Het enige artikel van het ontwerp van wet wordt aangenomen bij eenparigheid van de 16 aanwezige leden.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het uitbrengen van dit verslag.

De Rapporteur, *De Voorzitster,*
Andrée DELCOURT-PÊTRE. Lydia MAXIMUS.

l'employeur n'aura aucune difficulté à démontrer qu'un licenciement est dû à des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

La ministre convient que, sur ce point, l'article en question n'offre effectivement pas de garantie parfaite. Elle fait, toutefois, référence à l'article 2 du projet de loi adaptant certaines dispositions concernant la protection de la maternité [Doc. 1331-1 (1994-1995)], qui permet aux travailleuses licenciées de demander à l'employeur de leur donner connaissance par écrit de leur licenciement. Cette réglementation a fait l'objet d'un avis unanimement positif du Conseil national du travail. Il semble toutefois impossible, à l'heure actuelle, d'aller plus loin en la matière.

*
* *

L'article unique du projet de loi a été adopté à l'unanimité des 16 membres présents.

Confiance a été faite à la rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

La Rapporteuse, *La Présidente*
Andrée DELCOURT-PÊTRE. Lydia MAXIMUS.