KONINKRIJK BELGIE.

ROYAUME DE BELGIQUE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste vacantiekamer, de 13e juli 1967 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit "hr. ... betreffende de vrouwenarbeid", heeft de 25e juli 1967 het volgend advies gegeven :

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre des vacations, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 13 juillet 1967, d'une demande d'avis sur un projet d'arrêté royal "n° ... sur le travail des femmes", a donné le 25 juillet 1967 l'avis suivant :

ALGEMENE OPMERKINGEN.

Het ontwerp is genomen ter uitvoering van artikel 1, 11°, e, van de wet van 31 maart 1967 tot toekenning van bepaalde machten aan de Koning ten einde de economische heropleving, de bespoediging van de regionale reconversie en de stabiliteit van het begrotingsevenwicht te verzekeren. Luidens deze bepaling kan de Koning "door in Ministerraad overlegde besluiten .... alle nuttige maatregelen treffen ten einde ... het beleid van globale sociale vooruitgang te bevorderen door ... de wetgeving betreffende de bescherming van de werkende vrouw aan te passen".

De ontworpen regeling komt in de plaats van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen, gecoördineerd de 28e februari 1919, doch alleen in de mate waarin deze wet de vrouwenarbeid regelt ; aan de wetgeving op de kinderarbeid daarentegen wordt niet geraakt.

Juridisch kan dit ontwerp overigens maar betrekking hebben op de vrouwenarbeid, omdat de wet van 31 maart 1967 de Koning machtigt alleen daaromtrent een regeling uit te vaardig

Volgens het verslag aan de Koning is een splitsing van de verouderde wetgeving op de vrouwen- en kinderarbeid ook om opportuniteitsredenen wenselijk omdat "de vrouwenarbeid een ander probleem stelt dan de kinderarbeid". In onderhavig ontwer wordt meer de nadruk gelegd op de bescherming die verband houd' met "de rol die de vrouwen als moeder en in het gezin vervulle dan op de bijzondere bescherming die de vrouwen, evenals de kinderen ingevolge hun beperktere lichaamskracht behoeven.

..

Verantwoordt deze accentsverschuiving in de wetgeving ongetwijfeld een aparte regeling van de vrouwenarbeid en van de kinderarbeid, dan mag anderzijds toch niet uit het oog worden verloren, dat beide regelingen, niet alleen onderling nog menig gemeenschappelijk kenmerk vertonen (geheel of gedeeltelijk verbod om gevaarlijke of ongezonde arbeid te verrichten) maar bovendien ook onderdelen zijn van dat gedeelte van het arbeidsrecht, dat ertoe strekt de arbeid in menswaardige voorwaarden te doen verrichten en veelal als "arbeidsreglementering" wordt aangemerkt.

Op het juridische vlak heeft dit laatste kenmerk tot gevolg dat een aparte regeling van de vrouwenarbeid de aandacht niet mag afleiden van de noodzakelijkheid om geleidelijk te komen tot een coördinatie van de arbeidswetgeving in het algemeen en van de arbeidsreglementering in het bijzonder.

In menig advies heeft de Raad van State reeds de gelegenheid gehad te onderstrepen dat die coördinatie maar mogelijk is, indien vooraf een grotere eenvormigheid tussen de sociale wetten onderling wordt bereikt. Dit vraagstuk werd uitvoerig besproken in het advies L.7389 van 24 maart 1961 over een voorstel van wet tot codificering van de arbeidsreglementering en daarna nog in herinnering gebracht onder meer in het advies van 5 oktober 1962 over het ontwerp van wet op de arbeidsduur (Kamer, 1962-1963, Gedr. St. 476/1, blz. 11).

Het is verheugend vast te stellen, dat het sedertdien tot de voortdurende zorg van de Regering heeft behoord die eenvormigheid na te streven en dat de wetgever aan de desbetreffende voorstellen het nodige gevolg heeft gegeven ;

kenmerkend in dat verband zijn inzonderheid de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 en 12 april 1965, respectievelijk op de zondagsrust, de arbeidsduur, het arbeidsreglement en de bescherming van het loon. En ook in onderhavig ontwerp is ernaar gestreefd diezelfde eenvormigheid in de wetgeving op de vrouwenarbeid tot uitdrukking te brengen.

In zijn genoemd advies van 5 oktober 1962 heeft de Raad van State erop gewezen dat "gelet op het nauwe verband tussen de wetten op de arbeidsduur, de zondagsrust en de vrouwen- en kinderenarbeid ... de beste oplossing om tot een klare en eenvormige regeling te komen (ware) de drie voornoemde wetten in één enkele samen te brengen in afwachting dat het vraagstuk van de ordening der arbeidsreglementering nog in een ruimer verband zou worden onderzocht zoals hiervoor en in het reeds genoemde advies van 24 maart 1961 werd toegelicht" (Kamer, 1962-1963, Gedr. St. nr. 476/1, blz.13).

Indien onderhavig ontwerp een ontwerp van wet was en tevens betrekking had op de kinderarbeid, zou dit voorstel onmiddellijk verwezenlijkt kunnen worden. Thans zal hiervoor moeten worden gewacht op het ontwerp op de arbeid van de jongeren, dat in het verslag aan de Koning wordt aangekondigd.

In afwachting dient evenwel te worden gewezen op een zeker gevaar dat de reeds verwezenlijkte eenvormigheid van de arbeidswetgeving bedreigt, indien met de aanbevolen coördinatie te lang wordt gewacht. Wanneer de gemeenschappelijke bepalingen van de eenvormig gemaakte wetten gedurende enige tijd toegepast zijn, kan blijken dat zij op een of ander punt enige aanpassing behoeven. Wordt die aanpassing alleen in de jongste wetgeving doorgevoerd, dan ontstaat daardoor opnieuw een nodeloze discrepantie, die in één gecoördineerde regeling gemakkelijker kon worden vermeden.

.../...

Dat dit gevaar niet denkbeeldig is, wordt duidelijk geïllustreerd door artikel 17 van het ontwerp, dat bepaalt welke organen van overleg en samenwerking de Koning moet raadplegen, wanneer hij de uitvoeringsbesluiten neemt. Bij de toepassing van dezelfde bepaling in de vroegere wetten zijn bepaalde moeilijkheden aan het licht gekomen in verband met uitvoeringsmaatregelen voor het overheidspersoneel ; aldus is bijvoorbeeld de vraag gerezen of de syndicale raden van advies als paritaire organen kunnen worden aangemerkt en of de Nationale Arbeidsraad bevoegd is om over zulke verordeningen te adviseren.

In het genoemde artikel 17 wordt aan die moeilijkheden een oplossing gegeven, die afwijkt van de regeling welke in de vroegere wetten is neergelegd, zodat op dit punt de bereikte eenvormigheid opnieuw teloor gaat.

Indien deze zelfde bepaling was voorgekomen in een gecoördineerde tekst, had één enkele wetswijziging volstaan om die eenvormigheid opnieuw te herstellen.

Was onderhavig ontwerp bovendien een ontwerp van wet geweest, dan had dit resultaat zelfs kunnen worden bereikt, indien de arbeidsreglementering nog niet gecoördineerd was. Alsdan had het immers volstaan een wijzigende bepaling in alle overige gelijkaardige wetten in te voegen. Zulks is in dit ontwerp niet mogelijk omdat de wet van 31 maart 1967 de Koning niet toelaat andere wetten dan die op de vrouwenarbeid te wijzigen.

.../...

Het mag de Regering dan ook niet ontgaan de vereiste aanpassingen die uit onderhavig ontwerp voortspruiten, zo spoedig mogelijk in de andere wetten aan te brengen.

\+

\+ +

Het genoemde artikel 17 van het ontwerp doet nog een ander vraagstuk van algemene aard rijzen.

Bij ontstentenis van paritair comité of orgaan dat over een uitvoeringsbesluit moet adviseren, wordt het advies gegeven door de Nationale Arbeidsraad, echter maar alleen wanneer het besluit "het particuliere bedrijfsleven" betreft (§ 1, tweede lid).

Door de aangehaalde woorden wordt een dubbele beperking aan de adviesbevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad gesteld, waardoor kennelijk tegemoet wordt gekomen aan de opvatting van dit lichaam zelf. Enerzijds wordt hierdoor de ganse overheidssector uitgesloten. Anderzijds vallen buiten de besproken bepaling de uitvoeringsbesluiten welke betrekking hebben op de werkneemsters die niet in het bedrijfsleven werkzaam zijn, zoals huispersoneel en degenen die in dienst zijn van advocaten, notarissen, geneesheren, ziekenhuizen en andere verzorgings- of verplegingsinstellingen, onderwijsinrichtingen, sportverenigingen, ziekenfondsen, kinderbijslafondsen, beroepsverenigingen, vakorganisaties en andere sociale instellingen.

.../...

De vraag rijst dan of deze dubbele beperking in overeenstemming kan worden gebracht met de opdracht die de Nationale Arbeidsraad in de voorbereiding en de opbouw van de sociale wetgeving te vervullen heeft.

Dit orgaan werd door de wet van 29 mei 1952 opgericht om te adviseren over vraagstukken van sociale aard "welke de werkgevers en de werknemers aanbelangen" en de leden die de werkgevers vertegenwoordigen, worden gekozen "uit de nijverheid, de landbouw, de handel en het ambachtswezen". De opvatting dat die raad uiteraard alleen bevoegd is voor het particuliere bedrijfsleven, vindt in de organieke wet dus wel enige steun. Zulks belet evenwel niet, dat bijzondere wetten de opdracht van de raad voor bepaalde materies tot andere sectoren van activiteit kunnen uitbreiden, zoals onder meer gebeurd is door de genoemde wetten op de zondagsrust, de arbeidsduur, het arbeidsreglement en de bescherming van het loon.

Wanneer nu, de lege ferenda, de vraag naar de wenselijkheid van die uitbreiding aan de orde wordt gesteld, moeten ook de volgende elementen in overweging worden genomen.

Vooreerst moet rekening worden gehouden met de strekking van de jongste wetgeving om het toepassingsgebied van arbeidsreglementering te verruimen tot alle personen die arbeid in ondergeschiktheid verrichten en het sociaal recht principieel in gelijke mate toe te passen op het personeel van de openbare en de particuliere sector.

.../...

Wanneer een bepaalde wet zulk algemeen toepassingsgebied heeft, kan de vraag worden gesteld of het dan niet nuttig kan zijn, dat de uitvoeringsmaatregelen voor een bepaalde categorie van personen, waarvoor geen gespecialiseerd adviserend orgaan bevoegd is, niettemin kunnen worden voorgelegd aan een orgaan, dat, ook al is het ingevolge zijn samenstelling niet in het bijzonder vertrouwd met de specifieke behoeften en noden van die personen, toch een algemeen oordeel over de ontworpen regeling kan geven ; hierbij zou het dan vooral aandacht kunnen besteden aan de vergelijking van die regeling met die welke in andere sectoren bestaat en alzo meer speciaal ervoor kunnen waken dat een zeker evenwicht tussen de verschillende uitvoeringsbesluiten bestaat. In die opvatting zou dat orgaan moeten worden gezien als een lichaam, dat niet meer uitsluitend de belangen van de vertegenwoordigde groepen tot uitdrukking brengt en zo nodig verdedigt, maar dat tevens meer het algemeen belang behartigt en in die optiek de uitvoerende macht bijstaat bij het bepalen en uitwerken van het sociaal beleid in het algemeen.

Wat vervolgens de beperking betreft ten aanzien van de werkneemsters die weliswaar in de particuliere sector maar buiten het bedrijfsleven werkzaam zijn, hierbij moet worden opgemerkt, dat daardoor een discrepantie ontstaat met het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (Senaat, 1966-1967, Gedr.St. nr 148). Dit ontwerp maakt het immers mogelijk paritaire comités op te richten voor gelijk welke activiteit, ook voor die welke buiten het bedrijfsleven worden uitgeoefend (artikelen 2 en 36). Bovendien kan in de Nationale Arbeidsraad voortaan ook voor verschillende van die sectoren van activiteit een collectieve overeenkomst worden aangegaan (artikel 7).

.../...

Door dit ontwerp van wet wordt dus de bevoegdheid van de Nationale Arbeidsraad, zoals die van de paritaire comités, tot buiten het bedrijfsleven uitgebreid, terwijl aan de basis van onderhavig ontwerp van besluit de tegenovergestelde opvatting ligt.

Het spreekt van zelf, dat het vraagstuk van de opdracht van de Nationale Arbeidsraad,aldus gesteld, niet in zijn geheel kan worden opgelost in het raam van onderhavig ontwerp. Het raakt immers het wezen zelf van dit lichaam en zou eventueel ook een weerslag kunnen hebben op zijn samenstelling, organisatie en werkwijze.

Aangezien het ontwerp dit vraagstuk niettemin incidenteel aan de orde stelt, heeft de Raad van State gemeend in dit advies er toch de aandacht op te moeten vestigen.

\+

\+ \+

Niet alleen moet onderhavig ontwerp overeenstemmen met de bestaande arbeidswetgeving, bovendien moet ervoor worden gewaakt dat de bepalingen ervan geen dubbel gebruik maken met andere voorschriften van het arbeidsrecht.

De artikelen 8 en 9 van het ontwerp regelen het recht van de werkneemster op rust bij bevalling en haar bescherming tegen de eenzijdige beëindiging van haar dienstbetrekking om een reden die met zwangerschap of bevalling verband houdt.

.../...

Deze regelingen maken ook het onderwerp uit van verschillende bepalingen van het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten (Kamer, 1966-1967, Gedr. St. nr. 407/1, artikelen 8, 18, 20 en 31). Artikel 38 van dit ontwerp wijzigt zelfs artikel 5 van de wetten op de vrouwen- en kinderarbeid, dat door artikel 29, 7°, van onderhavig ontwerp wordt opgeheven.

Aangezien het toepassingsgebied van onderhavig ontwerp ruimer is dan de werkneemsters die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden,bedienden of binnenschippers, dienen de bepalingen van de bedoelde artikelen 8 en 9 niet meer te worden herhaald in de wetten op die arbeidsovereenkomsten. In het genoemde wetsontwerp moeten dus de artikelen 8, 18, 20 en 31 worden aangepast en artikel 38 worden geschrapt.

Zoals de Raad van State ook in zijn advies van 20 januari 1967 over het reeds genoemde ontwerp van wet heeft doen opmerken (Kamer, 1966-1967, Gedr. St. nr. 407/1, blz.34), ware het wenselijk artikel 56, § 1, vijfde lid, van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering in overeenstemming te brengen met de nieuwe regeling van dit ontwerp inzake rust bij bevalling.

.../...

ONDERZOEK VAN DE ARTIKELEN.

Artikel 1.

Uit dit artikel blijkt duidelijk dat het ontwerp toepasselijk is op alle werkneemsters ongeacht hun leeftijd. Dit ontwerp belet evenwel niet dat daarnaast nog bijzondere beschermingsmaatregelen voor jonge meisjes kunnen gelden, met toepassing van de bepalingen van de wet op de kinderarbeid, die ingevolge artikel 29 van dit ontwerp van kracht blijven.

\+

\+ +

Het opschrift van hoofdstuk II leze men in de Nederlandse versie als volgt : "Verbod om bepaalde arbeid te verrichten".

Artikel 2.

De tweede zin van § 2 zou beter in de eerste zin worden opgenomen in de volgende lezing : "... of afhankelijk maken van de inachtneming van bepaalde beschermingsmaatregelen".

Artikelen 3 tot 7.

Een logischer indeling van de artikelen van hoofdstuk III ware de volgende :

.../...

1° Bepaling van nachtarbeid (artikelen 3, tweede lid, en 4).

2° Verbod van nachtarbeid met uitzonderingen (artikelen 3, eerste lid, 6 en 7).

3° Bepaling van de nachtrust (artikel 5).

Hoofdstuk III leze men dan als volgt :

"Artikel 3.-

Nachtarbeid is arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

Deze tijdsgrenzen worden vastgesteld op hetzij 22 en 5 uur, hetzij 23 en 6 uur voor de werkneemsters die :

1° arbeid verrichten welke uiteraard niet mag worden onderbroken of uitgesteld ;

2° in opeenvolgende ploegen arbeiden.

De tijdsgrenzen worden evenwel vastgesteld op hetzij 23 en 5 uur, hetzij 24 en 6 uur, wanneer de ploegenarbeid wordt verricht in een onderneming waar de vijfdagenweek toepassing vindt en elke ploeg, buiten de wettelijke rusttijden, meer dan 8 uren per dag werkt.

Artikel 4.-

Werkneemsters mogen geen nachtarbeid verrichten, behalve:

1° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval ;

2° voor het uitvoeren van dringend werk aan machines of materieel of van werk dat ... (voorts zoals artikel 6, 2°),

.../...

Artikel 5.-

De Koning kan toestaan dat nachtarbeid zonder meer of onder bepaalde voorwaarden wordt verricht in bepaalde bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen, voor het uitvoeren van bepaalde werken of door bepaalde categorieën van werkneemsters.

Artikel 6.- (artikel 5 van het ontwerp) ".

Artikel 8.

Luidens het derde lid van dit artikel wordt het prenatale verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling wanneer deze plaats heeft na de datum door de geneesheer bepaald.

Deze bepaling kan aanleiding geven tot twee verschillende interpretaties wat betreft de totale duur van het bevallingsverlof, wanneer het prenataal verlof van zes weken maar gedeeltelijk vóór de bevalling wordt genomen.

Wanneer bijvoorbeeld maar drie weken prenataal verlof werd genomen, mag overeenkomstig het tweede lid van artikel 8 het postnataal verlof met drie weken worden verlengd. In de veronderstelling dat de bevalling twee weken na de door de geneesheer vastgestelde datum plaats heeft, geniet de werkneemster overeenkomstig het derde lid in werkelijkheid vijf weken prenataal verlof. De vraag is dan of de tijd tussen de vastgestelde en de werkelijke datum van de bevalling al dan niet moet worden afgetrokken van het gedeelte van het

.../

prenataal verlof dat na het postnataal verlof wordt genomen, met andere woorden of de werkneemster na het postnataal verlof van acht weken nog recht heeft op een verlof van drie weken dan wel van een week.

De meest voor de hand liggende interpretatie is ongetwijfeld dat het postnataal verlof maar mag worden verlengd met het gedeelte van het prenataal verlof dat in werkelijkheid niet voor de bevalling werd genoten, dit wil zeggen in het gegeven voorbeeld met één week en niet met drie weken. Volgens de gemachtigde ambtenaar moet de besproken bepaling inderdaad in die zin worden begrepen. De tekst van het tweede lid zou evenwel zo kunnen worden geïnterpreteerd, dat de werkneemster op het ogenblik dat zij haar prenataal verlof aanvraagt, mag beslissen hoeveel weken zij daarvan na het postnataal verlof wenst te nemen en dat de eventuele verlenging van het prenataal verlof overeenkomstig het derde lid daarop geen invloed heeft.

Om deze verkeerde interpretatie te voorkomen, ware het wenselijk artikel 8 anders te stellen. Met dit doel wordt de volgende tekst voorgesteld, die aansluit bij die welke op voorstel van de Raad van State in het ontwerp van wet tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten werd opgenomen (Kamer, 1966-1967, Gedr. St. nr. 407/1, blz. 34 en artikel 38, § 2) en die overigens in zijn geheel duidelijker is :

.../...

"Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling. De werkneemster bezorgt hem daartoe een geneeskundig getuigschrift waaruit blijkt dat de bevalling normaal zal plaatshebben op het einde van de periode waarvoor zij verlof vraagt. Zo de bevalling eerst plaatsheeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

Gedurende de acht weken na de bevalling mag de werkneemster geen arbeid verrichten.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de achtste week verlengd met een duur gelijk aan die waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling".

Artikel 9.

Luidens dit artikel mag de werkgever in beginsel geen einde maken aan de dienstbetrekking tijdens de zwangerschap en na de bevalling. Het verslag aan de Koning verduidelijkt, dat onder beëindiging moet worden verstaan, elke rechtshandeling waarbij de werkgever zijn wil te kennen geeft om een einde aan de dienstbetrekking te maken, ook al valt het werkelijke einde na de bedoelde periode, bijvoorbeeld in geval van beëindiging met opzeggingstermijn.

Om deze bedoeling in de tekst van het artikel tot uitdrukking te brengen, verdient het aanbeveling in het eerste lid de woorden "niet eenzijdig een eind maken" te vervangen door "geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken".

.../...

In hetzelfde eerste lid leze men voorts "tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode" in plaats van "tot aan het verstrijken van een termijn van een maand die een aanvang neemt bij het eindigen van het postnatale verlof".

De Nederlandse versie van het tweede lid stelle men als volgt :

"De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn".

Artikel 10.

Het eerste lid van dit artikel machtigt de Koning de wet op de arbeidsduur toepasselijk te verklaren op de zwangere werkneemsters die niet onder die wet vallen, inzonderheid ingevolge artikel 2 of artikel 3, 2°.

Artikel 3, 1°, van die wet laat de Koning reeds toe het toepassingsgebied ervan uit te breiden, maar maakt zijn bevoegdheid afhankelijk van een voorstel van het bevoegde paritair comité en van het advies van de Nationale Arbeidsraad. Wanneer de Koning daarentegen gebruik maakt van de bevoegdheid die artikel 10 van onderhavig besluit hem verleent, moet hij alleen het advies van het betrokken paritair of raadgevend orgaan inwinnen overeenkomstig artikel 17.

In dit opzicht wijkt het eerste lid van artikel 10 dus af van artikel 3, 1°, van de wet van 15 juli 1964.

.../...

Wat de redactie van de besproken bepaling betreft, het verdient geen aanbeveling de term "algemeen verbindend verklaren" te gebruiken. Deze term, die ontleend is aan de wetgeving op de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten, wijst immers op de uitbreiding van een regeling die uit zichzelf reeds op bepaalde personen toepassing vindt, tot andere personen, wat in dit ontwerp niet het geval is. Men leze : "... toepasselijk verklaren op de zwangere werkneemsters die niet onder deze wet vallen",

\+

\+ \+

Het tweede lid van artikel 10 luidt ;

"Overuren maken, zelfs in geval van ongewone toename van werk, is aan de zwangere werkneemsters verboden".

Aangezien het begrip "overuren" niet nader wordt omschreven, moet hieraan de betekenis worden gehecht die het begrip "overwerk" heeft in artikel 21, eerste tot vierde lid, van de wet van 15 juli 1964.

Derhalve is het overbodig uitdrukkelijk gewag te maken van de "ongewone toename van werk".

De besproken bepaling leze men dan als volgt :

"Zwangere werkneemsters mogen geen overwerk verrichten".

.../...

Artikel 12.

Het verslag aan de Koning wijst duidelijk op de draagwijdte van het eerste lid van artikel 12, vergeleken met die van artikel 11. Terwijl laatsgenoemd artikel verbiedt arbeid te verrichten die uiteraard gevaarlijk is voor de gezondheid van alle zwangere werkneemsters of die van het kind, heeft het eerste lid van artikel 12 die arbeid op het oog, welke gevaarlijk is ingevolge de bijzondere omstandigheden waarin hij in een bepaald bedrijf wordt verricht en tevens gelet op de gezondheidstoestand van iedere werkneemster in het bijzonder.

Luidens het tweede, derde en vierde lid van dit artikel staat het aan de arbeidsgeneesheer de nodige maatregelen te nemen ter vrijwaring van de gezondheid van de zwangere werkneemsters en die van haar kind.

Het toepassingsgebied van onderhavig ontwerp is ruimer dan dat van titel II, hoofdstuk III, van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, dat de werkgevers verplicht een arbeidsgeneeskundige dienst waaraan een arbeidsgeneesheer verbonden is, op te richten of erbij aan te sluiten.

Opdat de besproken bepalingen algemene toepassin kunnen vinden, dient derhalve te worden voorgeschreven dat de opdracht van de arbeidsgeneesheer zo nodig moet worden uitgevoerd door een andere geneesheer die de wer gever daarvoor aanstelt en betaalt.

Bovendien kunnen de verplichtingen die op de arbeidsgeneesheer rusten ingevolge het tweede en het

.../..

derde lid beschouwd worden als bijzondere taken die deze uit te voeren heeft in het raam van de algemene opdracht die hem door het vierde lid wordt toevertrouwd en die hem ermee belast alle nodige maatregelen ter vrijwaring van de gezondheid van de zwangere werkneemster en die van haar kind te nemen.

Rekening houdend met deze verschillende opmerkingen wordt de volgende lezing voor artikel 12 voorgesteld.

"De zwangere werkneemster mag geen arbeid verrichten, welke voor haar gezondheid of die van haar kind gevaarlijk kan zijn wegens de bijzondere omstandigheden waarin de arbeid wordt verricht en die eigen zijn aan het bedrijf en aan de gezondheidstoestand van de werkneemster.

In de bedrijven waar een beroep kan worden gedaan op een arbeidsgeneesheer, schrijft deze de maatregelen voor die ter vrijwaring van de gezondheid van de zwangere werkneemster en van haar kind nodig zijn. Te dien einde kan hij onder meer bepalen welke arbeid met toepassing van het eerste lid niet mag worden verricht. Eveneens onderzoekt hij zo vlug mogelijk iedere zwangere werkneemster die een gevaar of ziekte aanvoert welke met haar toestand verband houdt en aan het verrichten van haar arbeid kan te wijter zijn.

Kan geen beroep op een arbeidsgeneesheer worden gedaan, dan belast de werkgever op zijn kosten een ande geneesheer met de in het tweede lid omschreven opdrach'

.../...

Artikel 13.

Aangezien de maatregelen bedoeld in de artikelen 11 en 12 alleen tijdens de zwangerschap kunnen gelden en derhalve uiteraard tijdelijk zijn, is het misleidend in de Nederlandse versie van het eerste lid van artikel 13 de term "voorgoed" te gebruiken in verband met de arbeidsonderbreking die uit de toepassing van die artikelen kan voortspruiten.

Dit artikel leze men als volgt :

"Iedere zwangere werkneemster die haar arbeid bij toepassing van artikel 11 of 12 geheel of gedurende een bepaald aantal uren moet onderbreken, heeft het recht om, voor zover het mogelijk is, andere, in haar toestand toelaatbare arbeid te verrichten.

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

Artikel 15.

Dit artikel verleent aan "elke werknemer" de bevoegdheid om het beginsel van gelijk loon te doen toepassen.

De mannelijke werknemer kan vanzelfsprekend alleen belang bij zulke rechtsvordering hebben, indien hij voor hetzelfde werk een lager loon dan de werkneemster zou verdienen. De vraag naar het praktisch nut van zulke bescherming buiten beschouwing gelaten, dient alleszins te

.../...

worden opgemerkt dat zij door onderhavig ontwerp niet kan worden verleend. De wet van 31 maart 1967 machtigt de Koning immers alleen maatregelen ter bescherming van "de werkende vrouw" te nemen.

De werkingssfeer van artikel 15 moet derhalve tot de werkneemsters worden beperkt.

Voorts leze men dit artikel als volgt :

"Overeenkomstig artikel 119 van het verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, goedgekeurd bij de wet van 2 december 1957, kan elke werkneemster bij het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen" .

Artikel 16.

Dit artikel verklaart artikel 177 van het Verdrag van Rome toepasselijk op de vragen tot interpretatie van artikel 119 van dit verdrag.

Artikel 177 heeft een algemene draagwijdte en vindt toepassing op elke vraag tot interpretatie van gelijk welk artikel van het verdrag, dus ook op artikel 119. Anderzijds heeft artikel 177 als zodanig uitwerking in België, aangezien het verdrag bij de wet van 2 december 1957 is goedgekeurd.

Artikel 16 van het ontwerp bevat dus geen enkele nieuwe rechtsregel die niet reeds gelding had in België. Het is derhalve juridisch overbodig en kan zonder bezwaar worden weggelaten.

.../...

Artikel 17.

De vraagstukken die dit artikel doet rijzen in verband met de coördinatie van het arbeidsrecht, worden reeds in het algemeen deel van dit advies besproken.

Bovendien kunnen omtrent dit artikel nog de volgende opmerkingen worden gemaakt:

I. Luidens § 1, derde lid, wint de Koning "in voorkomend geval" het advies in van de Hoge Gezondheidsraad, van de Hoge Raad voor Hygiëne in de Mijnen of van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen.

Volgens het verslag aan de Koning is dit advies niet verplicht "behalve in geval van uitvoering van bepalingen waar een of ander van die organen bevoegd over zijn"; in dit geval is het advies "een substantiële vereiste". Hiermee wordt, blijkens de verklaring van de gemachtigde ambtenaar, beoogd de raadpleging van de genoemde raden verplichtend te maken telkens de uitvoeringsbesluiten een aangelegenheid regelen die normaal onder hun bevoegdheid valt, zelfs indien zij met toepassing van hun eigen statuut daarover niet verplichtend moeten worden geraadpleegd.

Deze bedoeling wordt niet duidelijk tot uitdrukking gebracht door de woorden "in voorkomend geval". Derhalve dient ofwel de tekst van de besproken bepaling te worden verduidelijkt door nauwkeurige vermelding van de gevallen waarin het advies verplichtend is, ofwel te worden afgezien van het substantieel

.../...

karakter van het advies.

II. De Nederlandse versie van de tweede zin van § 2 leze men als volgt : "zoniet wordt er niet op gewacht".

III. Luidens § 3 kunnen de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en organen en de in § 1 bedoelde raadgevende organen op eigen initiatief voorstellen betreffende de vrouwenarbeid aan de Minister doen.

Wat de Nationale Arbeidsraad en de paritaire comités betreft, is deze bepaling overbodig, aangezien de organieke wetten van deze lichamen hun deze bevoegdheid reeds verlenen (zie wet van 29 mei 1952, artikel 1; besluitwet van 9 juni 1945, artikel 10, b en c; zie ook ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, artikel 39, 3). Het is de vraag of er in die omstandigheden nog redenen zijn om § 3 te handhaven, omdat het de Minister steeds mogelijk is een voorstel van gelijk welk orgaan, instelling of persoon in overweging te nemen.

Volgens het verslag aan de Koning "moeten die voorstellen met eenparigheid van stemmen worden gedaan". Deze eenvoudige verklaring kan evenwel geen afbreuk doen aan de wets- en reglementsbepalingen, die de werkwijze van de betrokken organen regelen. Zo bepaalt artikel 1 van de wet van 29 mei 1952 bijvoorbeeld, dat de Nationale Arbeidsraad voorstellen doet "in de vorm van verslagen die de verschillende in zijn midden uiteengezette standpunten weergeven", wat dus geenzins op eenparigheid van stemmen wijst. Mocht de Regering het nodig achten dat voorstellen betreffende de vrouwenarbeid in elk geval met eenparigheid van stemmen worden gedaan, dan moet die regel in de tekst zelf van het ontwerp worden ingeschreven.

/

Artikel 18.

Luidens deze bepaling is de wet van 26 januari 1951 toepasselijk op de werkgevers die onder dit besluit vallen, met uitzondering evenwel van de personen die met werkgevers worden gelijkgesteld, omdat zij personen in dienst hebben die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst in ondergeschiktheid arbeiden.

Een zelfde bepaling komt ook voor in de wetten van 6 en 15 juli 1964 en 8 april 1965, respectievelijk op de zondagsrust, de arbeidsduur en het arbeidsreglement. In deze wetten wordt daaraan echter toegevoegd, dat de Koning de wet van 26 januari 1951 op de met werkgevers gelijkgestelde personen geheel of gedeeltelijk toepasselijk kan verklaren.

Het ware nuttig ook in dit ontwerp in dezelfde mogelijkheid te voorzien.

Artikel 20.

Om in het raam te blijven van de algemene beginselen van het huiszoekingsrecht stellen de tweede zin van het 1° als volgt :

"Tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang tussen 5 uur en 21 uur en wanneer de vrederechte vooraf toestemming heeft verleend".

+
+ +

.../...

In de Nederlandse versie van het 2° leze men "wets- en reglementsbepalingen" in plaats van "wettelijke en reglementaire bepalingen" en onder a "vakbondsafvaardiging" in plaats van "syndicale afvaardigingen".

Artikel 23.

Ter wille van de overeenstemming met de overeenkomstige strafbepaling in andere sociale wetten leze men de aanvang van dit artikel als volgt :

"Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 en 274 van het Strafwetboek worden gestraft...".

\+
\+ +

Onder de bepalingen op de overtreding waarvan krachtens het 1° van artikel 23 straf staat, komt artikel 7 niet voor, luidens hetwelk de Koning nachtarbeid "zonder meer of met inachtneming van zekere regels" kan toestaan. Hoewel het hier gaat om een toelating tot het verrichten van arbeid, kunnen aan deze toelating toch beperkende voorwaarden worden gesteld. Er bestaat aanleiding om op het niet in acht nemen van die voorwaarden eveneens straffen te stellen. Het 1° van artikel 23 zou dus met de vermelding van artikel 7 moeten worden aangevuld.

Indien de artikelen van het ontwerp ingevolge de in dit advies gemaakte opmerkingen worden vernummerd, moet hiermee vanzelfsprekend vooral in dit artikel rekening worden gehouden.

.../...

Artikel 28.

Ter wille van de overeenstemming met de formulering van dezelfde bepaling in andere sociale wetten schrijve men in fine "na het feit waaruit de vordering is ontstaan" in plaats van "te rekenen vanaf de dag waarop het misdrijf werd gepleegd".

Artikel 29.

Dit artikel leze men als volgt :

"In de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het opschrift wordt door het volgende vervangen : "Wetten op de kinderarbeid, gecoördineerd op 28 februari 1919";

2° artikel 5, gewijzigd bij de wet van 17 maart 1948, wordt opgeheven;

3° in artikel 7, gewijzigd bij de wet van 14 juni 1921, worden de woorden "aan alle vrouwen, zonder onderscheid van leeftijd, alsmede" geschrapt;

4° artikel 8, tweede lid, gewijzigd bij de wet van 7 april 1936, artikel 9, gewijzigd bij de wet van 15 juli 1964, en de artikelen 11, 12 en 13, gewijzigd bij de wet van 14 juni 1921, worden opgeheven;

5° in artikel 14, eerste lid, gewijzigd bij de wet van 14 juni 1921, worden de woorden "en meisjes" alsmede "en de vrouwen" geschrapt;

6° in artikel 15, eerste lid, gewijzigd bij koninklijk besluit van 15 januari 1954 en bij de wet van 15 juli 1957, worden de woorden "tot en met 13" geschrapt;

7° in artikel 21bis, eerste lid, ingevoegd bij de wet van 14 juni 1921 en gewijzigd bij koninklijk besluit van 16 februari 1952, worden de woorden "van de artikelen ... en 17, lid 1, of de besluiten voorzien bij de artikelen 13, lid 2, en 17, lid 2," vervangen door de woorden "van artikel 17 en de ter uitvoering van dit artikel genomen besluiten".

Artikel 30.

Aangezien artikel 39 van de wet van 15 juli 1964 in de wet op de vrouwen- en kinderarbeid een nieuw artikel 9 invoegt, dat door artikel 29, 7°, van dit ontwerp reeds wordt opgeheven, moet genoemd artikel 39 niet meer op zijn beurt worden opgeheven. Het 3° van artikel 30 dient derhalve te worden geschrapt.

Voorts verwissele men het 1° en 2° van plaats.

Artikel 31.

Dit artikel beperkt de geldigheidsduur van de besluiten genomen ter uitvoering van de wet op de vrouwen- en kinderarbeid tot ten hoogste een jaar na de inwerkingtreding van onderhavig ontwerp, dit is tot 31 december 1968.

Hiertoe bestaat alleen aanleiding in zover het gaat om regeling van de vrouwenarbeid, omdat deze door de voorschriften van dit ontwerp worden vervangen. De regeling van de kinderarbeid daarentegen blijft bepaald door de bestaande wetgeving, zodat er geen reden is om

YC.

de desbetreffende besluiten op te heffen.

Artikel 31 leze men derhalve als volgt :

"De bepalingen genomen ter uitvoering van die van de wet op de arbeid der vrouwen en kinderen welke door artikel 29 zijn opgeheven, blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven; zij hebben in elk geval geen uitwerking meer na 31 december 1968".

Le projet porte exécution de l'article 1er, 11°, e, de la loi du 31 mars 1967 attribuant certains pouvoirs au Roi en vue d'assurer la relance économique, l'accélération de la reconversion régionale et la stabilisation de l'équilibre budgétaire. Aux termes de cette disposition, le Roi peut "par arrêtés délibérés en conseil des Ministres.... prendre toutes les dispositions utiles en vue ... d'accentuer la politique de progrès social global par ... l'adaptation de la législation relative à la protection de la femme au travail".

La réglementation en projet est appelée à se substituer aux lois sur le travail des femmes et des enfants, coordonnées le 28 février 1919, mais uniquement dans la mesure où ces lois réglementent le travail des femmes; par contre, il n'est pas touché à la législation sur le travail des enfants.

Juridiquement, le présent projet ne saurait d'ailleurs viser que le seul travail des femmes, la loi du 31 mars 1967 n'autorisant le Roi à édicter une réglementation qu'en cette matière.

Selon le rapport au Roi, la scission de la législation, vieillie, sur le travail des femmes et des enfants se justifie également par des motifs d'opportunité, "le problème du travail des femmes étant différent de celui du travail des enfants". Le présent projet met l'accent sur la protection nécessitée par "le rôle maternel et familial que les femmes assument" plutôt que sur la protection particulière que les femmes, tout comme les enfants, requièrent en vertu de leur force physique plus réduite.

.../...

Si ce changement d'optique justifie incontestablement une réglementation distincte du travail des femmes et du travail des enfants, il ne faut cependant pas oublier que les deux réglementations, non seulement présentent encore de nombreuses caractéristiques communes (interdiction totale ou partielle d'effectuer des travaux dangereux ou insalubres), mais en outre, sont deux branches de cette partie du droit du travail, généralement dénommée "réglementation du travail", qui tend à assurer au travail des conditions humaines.

Sur le plan juridique, il importe, en raison de cette dernière caractéristique, de ne pas perdre de vue, lorsqu' on règlemente séparément le travail des femmes, la nécessité d'une coordination progressive de la législation du travail en général et de la réglementation du travail en particulier.

Le Conseil d'Etat a déjà eu l'occasion, dans plusieurs avis, de souligner que cette coordination n'est possible que si une plus grande uniformité est réalisée, au préalable entre les diverses lois sociales. Longuement examiné dans l'avis L. 7389 du 24 mars 1961 concernant une proposition de loi codifiant la réglementation du travail, ce problème a été rappelé dans des avis ultérieurs, notamment dans celui du 5 octobre 1962 sur un projet de loi relatif à la durée du travail (Chambre, 1962-1963, Doc. parl. 476/1, p. 11).

Il est réconfortant de constater que le Gouvernemer a eu,depuis lors, le souci constant de poursuivre cette uniformité et que le législateur a réservé la suite appropriée aux suggestions qui lui furent soumises dans ce sens; les lois des 6 et 15 juillet 1964 et des 8 et 12 avril 1965, respectivement sur le repos dominical,

..

la durée du travail, le règlement de travail et la protection de la rémunération, sont particulièrement caractéristiques à cet égard. Le présent projet, lui aussi, cherche à réaliser cette même uniformité dans la législation sur le travail des femmes.

Dans son avis précité du 5 octobre 1962, le Conseil d'Etat a fait observer que "étant donné la relation étroite qui existe entre les lois sur la durée du travail, sur le repos dominical et sur le travail des femmes et des enfants... la meilleure solution pour parvenir à une réglementation claire et uniforme consisterait à réunir les trois lois précitées en une seule, en attendant que le problème de la codification de la réglementation du travail puisse être examiné dans un contexte plus large ainsi qu'il a été proposé ci-dessus et dans l'avis du 24 mars 1961 précité" (Chambre 1962-1963, Doc. parl. n° 476/1, p. 13).

Si le présent projet était un projet de loi et s'il avait également trait au travail des enfants, cette proposition pourrait être immédiatement réalisée. Mais il faudra désormais attendre le projet sur le travail des jeunes annoncé dans le rapport au Roi.

Entretemps, il y a lieu toutefois d'attirer l'attention sur le danger qui menacera l'uniformité déjà réalisée dans la législation sociale, si l'on ajourne trop longtemps la coordination préconisée. L'application qui aura été faite pendant un certain temps des dispositions communes aux lois uniformisées pourra faire apparaître la nécessité de modifier l'une ou l'autre de celles-ci sur tel ou tel point. Si cette adaptation n'est réalisée que dans la

législation la plus récente, il en résultera une nouvelle discordance bien inutile, qui pourrait facilement être évitée dans une réglementation coordonnée.

Ce danger n'est certes pas imaginaire, à preuve l'article 17 du projet, qui détermine les organes de consultation et de collaboration que le Roi doit consulter lorsqu'il prend les arrêtés d'exécution. L'application de cette même disposition dans des lois antérieures a révélé certaines difficultés en ce qui concerne les mesures d'exécution relatives au personnel des services publics; c'est ainsi qu'a été posée la question de savoir si les comités de consultation syndicale devaient être considérés comme des organes paritaires et si le conseil national du travail était compétent pour émettre un avis sur de tels règlements.

L'article 17 précité apporte à ces difficultés une solution qui s'écarte de la réglementation adoptée dans les lois antérieures, en sorte que l'uniformité réalisée sur ce point est à nouveau rompue.

Si cette même disposition avait figuré dans un texte coordonné, une seule modification de la loi aurait suffi pour rétablir l'uniformité.

En outre, si le présent projet avait été un projet de loi, ce résultat aurait pu être atteint, même si la réglementation du travail n'avait pas encore été coordonnée. En effet, il aurait alors suffi d'insérer une disposition modificative dans toutes les autres lois similaires. Or, il n'est pas possible de procéder ainsi dans le présent projet, car la loi du 31 mars 1967 n'autorise pas le Roi à modifier d'autres lois que celle sur le travail des femmes.

.../...

Dès lors, le Gouvernement devra veiller à apporter dès que possible, aux autres lois, les adaptations requises résultant du présent projet.

\+

\+ +

L'article 17 précité du projet soulève encore un autre problème d'ordre général.

A défaut d'une commission ou d'un organe paritaire qui puisse émettre un avis sur un arrêté d'exécution, c'est au Conseil national du travail qu'il appartient de donner son avis, mais uniquement lorsque l'arrêté concerne "le secteur privé" (§ 1er, alinéa 2).

Les termes de cette disposition impliquent une double limitation de la compétence d'avis du Conseil national du travail, limitation qui,par ailleurs, rencontre manifestement les vues de cette institution elle-même. D'une part, ils excluent la totalité du secteur public. D'autre part, ils n'englobent pas les arrêtés d'exécution relatifs aux travailleuses qui ne sont pas occupées dans le secteur économique, tels les gens de maison et les travailleuses occupées chez les avocats, les notaires, les médecins, dans les hôpitaux et les autres établissements de soins, les établissements d'enseignement, les associations sportives, les mutualités, les caisses d'allocations familiales, les associations professionnelles, les organisations syndicales et les autres organismes sociaux.

.../...

Il y a lieu de se demander, dès lors, si cette double limitation se concilie bien avec la mission qui est dévolue au Conseil national du travail dans la préparation et l'élaboration de la législation sociale.

Cet organe a été institué par la loi du 29 mai 1952, afin d'émettre tous avis sur des problèmes d'ordre social "intéressant les employeurs et les travailleurs"; les membres qui représentent les employeurs sont choisis dans l'industrie, l'agriculture, le commerce et l'artisanat. La thèse selon laquelle ce conseil n'est compétent que pour le secteur privé, trouve donc quelque appui dans la loi organique . Cela n'empêche toutefois pas que des lois particulières puissent étendre la mission du conseil, à certaines matières, à d'autres secteurs d'activité comme l'ont fait notamment les lois déjà citées sur le repos dominical, la durée du travail, le règlement de travail et la protection de la rémunération.

Quant à la question de savoir si cette extension de compétence est souhaitable "de lege ferenda", il convient de tenir compte des éléments suivants.

Il faut tout d'abord avoir égard à la tendance de la législation la plus récente,qui tend à élargir le champ d'application de la réglementation du travail à toutes les personnes occupées dans un lien de subordination et, en principe, d'appliquer le droit social dans une égale mesure au personnel du secteur public et à celui du secteur privé.

.../...

Ne serait-il pas utile, lorsqu'une loi a un champ d'application aussi étendu, que les mesures d'exécution prises à l'égard d'une catégorie déterminée de personnes pour lesquelles un organe consultatif spécialisé fait défaut, puissent être soumises à un organisme qui, encore qu'il ne soit pas particulièrement familiarisé, de par sa composition, avec les besoins spécifiques de ces personnes, n'en est pas moins à même d'émettre une opinion générale sur la réglementation envisagée; il pourrait dans ce cas se préoccuper surtout de comparer cette réglementation avec celles existant dans d'autres secteurs et veiller ainsi plus spécialement à assurer un certain équilibre entre les divers arrêtés d'exécution. Dans cette optique, le Conseil national du travail devrait être considéré comme un organe qui ne se borne plus à exprimer et, le cas échéant, à défendre les intérêts des groupes représentés en son sein, mais qui s'attache plutôt à promouvoir l'intérêt général et, à cet égard, assiste le pouvoir exécutif dans la définition et l'élaboration de la politique sociale en général.

Pour ce qui concerne maintenant la limitation prévue à l'égard des travailleuses qui, bien qu'occupées dans le secteur privé, ne le sont pas dans le secteur économique, il en résulte une discordance avec le projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (Sénat, 1966-1967, Doc. parl. n° 148). En effet, ce projet permet de créer des commissions paritaires pour toute activité, donc aussi pour celle qui est exercée en dehors du secteur économique (articles 2 et 36). En outre, des conventions collectives peuvent désormais être conclues, au sein du Conseil national du travail, pour diverses branches d'activité (article 7). Ce projet de loi étend donc la compétence du Conseil national du travail, ainsi que celle des commissions paritaires, au-delà

du secteur économique alors que le présent projet d'arrêté procède de la conception opposée.

Il va de soi qu'ainsi posé, le problème de la mission du Conseil national du travail ne peut recevoir de solution d'ensemble dans le cadre du présent projet. En effet, il touche à la nature même de cet organisme et pourrait, le cas échéant, avoir des répercussions sur sa composition, son organisation et son fonctionnement.

C'est parce que le problème est incidemment soulevé par le présent projet, que le Conseil d'Etat a estimé devoir l'examiner dans le présent avis.

\+

\+ \+

Il ne suffit pas que le présent projet soit en concordance avec la législation sociale en vigueur, encore faut-il veiller à ce que ses dispositions ne fassent pas double emploi avec d'autres prescriptions du droit du travail.

Les articles 8 et 9 du projet règlent le droit de la travailleuse au congé de maternité et prévoient sa protection contre la résiliation unilatérale de son engagement pour un motif en rapport avec la grossesse ou l'accouchement.

.../...

Ces règles font également l'objet de diverses dispositions dans le projet de loi modifiant la législation relative aux contrats de louage de travail (Chambre, 1966-1967, Doc. parl. n° 407/1, articles 8, 18, 20 et 31). L'article 38 dudit projet modifie même l'article 5 des lois sur le travail des femmes et des enfants, lequel est abrogé par l'article 29, 7°, du présent projet.

Le présent projet ne s'appliquant pas uniquement aux travailleuses engagées dans les liens d'un contrat de travail, d'un contrat d'emploi ou d'un contrat d'engagement fluvial, mais ayant une portée plus large, les dispositions des articles 8 et 9 précités ne devraient pas être reprises dans les lois sur les contrats de louage de travail. Il conviendrait donc, dans le projet de loi cité, d'adapter les articles 8, 18, 20 et 31 et de supprimer l'article 38.

Ainsi que le Conseil d'Etat l'a déjà fait observer dans son avis du 20 janvier 1967 relatif au même projet de loi (Chambre, 1966-1967, Doc. parl. n° 407/1, p. 34), il serait souhaitable que l'article 56, § 1er, alinéa 5, de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, soit mis en concordance avec la nouvelle réglementation prévue par le présent projet en matière d'accouchement.

.../...

EXAMEN DES ARTICLES.

Article 1er.

Il ressort clairement de cet article que le projet est applicable à toutes les travailleuses, quel que soit leur âge. Toutefois le projet n'exclut pas l'existence de mesures de protection particulières pour les jeunes filles, prises en application des dispositions de la loi sur le travail des enfants, maintenue en vigueur par l'article 29 du présent projet.

\+

\+ +

L'intitulé du chapitre II devrait, dans la version néerlandaise, être ainsi conçu : "Verbod om bepaalde arbeid te verrichten".

Article 2.

La deuxième phrase du § 2 gagnerait à être fusionnée avec la première phrase, dans la rédaction suivante : " ... ou subordonner ceux-ci à l'observation de certaines mesures de protection".

Articles 3 à 7.

La subdivision des articles du chapitre III serait plus logique si l'on s'inspirait du schéma suivant :

.../...

1° définition du travail de nuit (articles 3, alinéa 2, et 4);

2° interdiction du travail de nuit, avec exceptions (articles 3, alinéa 1er, 6 et 7);

3° définition du repos de nuit (article 5).

Il est dès lors proposé de rédiger le chapitre III ainsi qu'il suit :

"Article 3.-

Le travail de nuit est le travail effectué entre 20 et 6 heures.

Ces limites de temps sont fixées, soit à 22 et à 5 heures, soit à 23 et à 6 heures, pour les travailleuses occupées :

1° à des travaux dont l'exécution ne peut, en raison de leur nature, être interrompue ou retardée;

2° à des travaux organisés par équipes successives.

Toutefois, les limites de temps sont fixées, soit à 23 et à 5 heures, soit à 24 et à 6 heures, lorsque les travaux en équipes sont exécutés dans une entreprise appliquant la semaine des cinq jours et que chaque équipe travaille, en dehors des intervalles légaux de repos, plus de 8 heures par jour.

Article 4.-

Les travailleuses ne peuvent effectuer de travail de nuit, si ce n'est :

1° pour faire face à un accident survenu ou imminent;

2° pour effectuer des travaux urgents aux machines ou au matériel ou pour exécuter des travaux commandés par... (la suite comme à l'article 6, 2°)...

.../...

Article 5.-

Le Roi peut, dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions, autoriser le travail de nuit, soit purement et simplement, soit moyennant certaines modalités, en vue de l'exécution de certains travaux ou pour certaines catégories de travailleuses.

Article 6.- (article 5 du projet) ".

Article 8.

Aux termes de l'alinéa 3 de cet article, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement, lorsque celui-ci se produit après la date prévue par le médecin.

Cette disposition est susceptible de deux interprétations divergentes en ce qui concerne la durée totale du congé de maternité, lorsque le congé prénatal de six semaines n'est pris que partiellement avant l'accouchement.

Lorsque, par exemple, seules trois semaines de congé prénatal ont été prises, le congé postnatal peut être prolongé de trois semaines en vertu de l'alinéa 2 de l'articl Or, dans l'hypothèse où l'accouchement aurait lieu deux semaines après la date prévue par le médecin, la travailleuse bénéficierait en réalité, selon l'alinéa 3, de cinq semaines de congé prénatal. La période comprise entre

.../...

la date prévue et la date réelle de l'accouchement doit-elle alors être déduite de la partie du congé prénatal qui est prise après le congé postnatal ? En d'autres mots, la travailleuse a-t-elle encore droit, après le congé postnatal de huit semaines, à un congé de trois semaines ou d'une semaine seulement ?

L'interprétation la plus plausible est certes que le congé postnatal ne peut être prolongé que de la partie du congé prénatal qui n'a pas réellement été prise avant l'accouchement, c'est-à-dire, dans l'exemple ci-dessus, non pas de trois semaines, mais d'une semaine. Selon le fonctionnaire délégué, la disposition doit, en effet, être expliquée dans ce sens. Le texte de l'alinéa 2 pourrait néanmoins être interprété comme permettant à la travailleuse , au moment où elle sollicite son congé prénatal, de décider du nombre de semaines de ce congé qu'elle prendra après le congé postnatal, en sorte que la prolongation éventuelle du congé prénatal ,intervenue conformément à l'alinéa 3, serait sans influence à cet égard.

Afin d'éviter toute erreur d'interprétation, il serait souhaitable de modifier la rédaction de l'article 8. Le texte proposé ci-dessous, plus clair, s'inspire de celui qui a été inséré, sur la proposition du Conseil d'Etat, dans le projet de loi modifiant la législation sur les contrats de louage de travail (Chambre, 1966-1967, Doc. Parl. n° 407/1, p. 34 et article 38, § 2) :

.../..

"A le demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. A cet effet, la travailleuse lui remet un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de congé sollicitée. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement.

L'interruption du travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la huitième semaine, d'une durée égale à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement".

Article 9.

Aux termes de cet article, l'employeur ne peut, en principe, mettre fin unilatéralement à l'engagement pendant la grossesse et après l'accouchement . Selon le rapport au Roi, il faut entendre par "résiliation", tout acte juridique par lequel l'employeur exprime sa volonté de rompre la relation de travail, même si la fin réelle de celle-ci intervient après la période visée, par exemple en cas de résiliation avec un délai de préavis.

Afin d'exprimer cette intention dans le texte de l'article, il serait souhaitable de remplacer, dans

l'alinéa ler, les mots "mettre fin unilatéralement" par les mots "faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement".

Par ailleurs, il conviendrait, dans le même alinéa ler, de remplacer les mots "jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal" par les mots "jusqu'à la fin du mois qui suit le congé postnatal".

La version néerlandaise de l'alinéa 2 gagnerait à être rédigée ainsi qu'il suit :

"De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn".

Article 10.

L'alinéa ler de cet article autorise le Roi à déclarer la loi sur la durée du travail applicable aux travailleuses enceintes non soumises à cette loi, notamment en vertu de l'article 2 ou de l'article 3, 2° de cette loi.

Déjà l'article 3, 1°, de cette loi autorise le Roi à en élargir le champ d'application, tout en subordonnant ce pouvoir à une proposition de la commission paritaire compétente et à l'avis du Conseil national du travail. En revanche, si le Roi fait usage du pouvoir qui Lui est octroyé par l'article 10 du présent arrêté, il lui suffit, en conformité de l'article 17, de demander l'avis de l'organe paritaire ou consultatif compétent.

L'alinéa ler de l'article 10 s'écarte donc, sur ce point, de l'article 3, 1°, de la loi du 15 juillet 1964.

.../...

Sur le plan rédactionnel, il paraît peu souhaitable d'utiliser l'expression "rendre obligatoire". En effet, cette expression, empruntée à la législation sur les commissions paritaires et les conventions collectives de travail, implique l'extension à d'autres personnes d'une réglementation qui d'elle-même est déjà applicable à certaines personnes, ce qui n'est pas le cas dans le présent projet. Il conviendrait donc de remplacer le mot "obligatoire" par "applicable".

\+

\+ \+

L'alinéa 2 de l'article 10 est ainsi conçu :

"L'exécution d'heures supplémentaires, même en cas de surcroît extraordinaire de travail, est interdite aux travailleuses enceintes".

La notion "heures supplémentaires" n'étant pas définie, elle doit s'entendre dans le sens qu'attribue à la notion "travail supplémentaire" l'article 21, alinéas 1er à 4, de la loi du 15 juillet 1964.

Dès lors, il est superflu de faire explicitement état d'un "surcroît extraordinaire de travail".

Cette disposition serait donc mieux rédigée ainsi qu'il suit : "Le travail supplémentaire est interdit aux travailleuses enceintes".

.../...

Article 12.

Le rapport au Roi indique clairement la portée de l'alinéa 1er de l'article 12, par comparaison avec celle de l'article 11. Alors que ce dernier article interdit l'exécution de travaux intrinsèquement dangereux pour la santé de toute femme enceinte ou pour celle de l'enfant, l'alinéa 1er de l'article 12 vise les travaux dangereux en raison des circonstances particulières dans lesquelles ils sont exécutés dans une entreprise déterminée ou en raison de l'état de santé de chaque travailleuse en particulier.

Aux termes des alinéas 2, 3 et 4 de cet article, il appartient au médecin du travail de prendre les mesures nécessaires pour sauvegarder la santé de la travailleuse enceinte et de son enfant.

Le champ d'application du présent projet est plus étendu que celui du titre II, chapitre III, du règlement général pour la protection du travail, qui oblige les employeurs à organiser un service médical du travail auquel un médecin du travail est attaché, ou à s'affilier à un tel service.

Afin que les dispositions sous revue soient d'application générale, il y aurait donc lieu de prescrire que la mission du médecin du travail sera, le cas échéant, exécutée par un autre médecin désigné et rétribué à cette fin par l'employeur.

D'autre part, les obligations qui incombent au médecin du travail en vertu des alinéas 2 et 3, peuvent être considérées comme des tâches particulières à exécuter dans le

.../...

cadre de la mission générale qui lui est confiée par l'alinéa 4, à savoir prendre toutes les mesures nécessaires à la sauvegarde de la santé de la travailleuse enceinte et de son enfant.

Compte tenu de ces diverses observations, il est proposé de rédiger l'article 12 dans les termes suivants :

"La travailleuse enceinte ne peut exécuter de travaux qui présentent un danger pour sa santé ou pour celle de l'enfant en raison des circonstances particulières, propres à l'entreprise ou à l'état de santé de la travailleuse, dans lesquelles ils sont exécutés.

Dans les entreprises qui disposent d'un médecin du travail, celui-ci prescrit les mesures nécessaires à la sauvegarde de la santé de la travailleuse enceinte et de son enfant. A cette fin, il peut notamment déterminer les travaux dont l'exécution est interdite en application de l'alinéa 1er. En outre, il examine dans le plus bref délai toute travailleuse enceinte qui invoque une maladie ou un danger en rapport avec son état, susceptibles d'être attribués à son travail.

Si l'entreprise ne dispose pas d'un médecin du travail, l'employeur charge, à ses frais, un autre médecin de l'exécution de la mission prévue à l'alinéa 2".

.../...

Article 13.

Puisque les mesures prévues aux articles 11 et 12 ne peuvent trouver à s'appliquer qu'au cours de la grossesse et revêtent dès lors un caractère essentiellement temporaire, le terme "voorgoed", employé dans la version néerlandaise de l'article 13, alinéa 1er, à propos de l'interruption de travail qui peut résulter de l'application de ces articles, est de nature à induire en erreur.

L'article gagnerait à être rédigé ainsi qu'il suit :

"Toute travailleuse enceinte qui, en application des articles 11 ou 12, doit interrompre son travail totalement ou pendant un certain nombre d'heures, a le droit, dans la mesure du possible, d'effectuer d'autres travaux compatibles avec son état.

Dès que la période d'interdiction, de réduction du travail ou d'affectation à d'autres travaux prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant".

Article 15.

Le droit de poursuivre l'application du principe de l'égalité des rémunérations est reconnu par cet article à "tout travailleur".

Le travailleur masculin ne saurait, de toute évidence, avoir intérêt à intenter pareille action que pour autant que, à travail égal, il perçoive une rémunération inférieure à celle attribuée à une travailleuse. Abstraction faite de son utilité pratique, il y a lieu d'observer que cette

protection ne peut pas être accordée par le présent projet. En effet, la loi du 31 mars 1967 n'habilite le Roi à prendre des mesures de protection qu'à l'égard de "la femme au travail".

Aussi le champ d'application de l'article 15 doit-il être limité aux seules travailleuses.

L'article devrait, par ailleurs, être rédigé comme suit :

"Conformément à l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne, approuvé par la loi du 2 décembre 1957, toute travailleuse peut intenter, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins".

Article 16.

Cet article rend l'article 177 du Traité de Rome applicable aux questions d'interprétation de l'article 119 dudit traité.

De portée générale, l'article 177 est applicable à toute question d'interprétation de l'un quelconque des articles du traité et, partant, aussi de l'article 119. D'autre part, l'article 177 a déjà effet en Belgique, le traité ayant été approuvé par la loi du 2 décembre 1957.

Il s'ensuit que l'article 16 ne contient aucune règle de droit nouvelle qui ne fût déjà en vigueur en Belgique. Il ne présente dès lors aucune utilité juridique et peut être omis sans inconvénient.

Article 17.

Les problèmes que cet article soulève sur le plan de la coordination du droit du travail ont été examinés dans la partie générale du présent avis.

L'article appelle, en outre, les observations suivantes.

I. Aux termes du § 1er, alinéa 3, le Roi "prend également l'avis, s'il y a lieu, du Conseil supérieur de l'hygiène publique, du Conseil supérieur de l'hygiène des mines et du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail".

Selon le rapport au Roi, cet avis n'est pas obligatoire,"sauf s'il s'agit de l'exécution de dispositions pour lesquelles l'un ou l'autre de ces organes est compétent", auquel cas l'avis constitue une "formalité substantielle". Selon le fonctionnaire délégué, on entend ainsi rendre la consultation de ces conseils obligatoire toutes les fois qu'il s'agit d'arrêtés d'exécution réglant une matière qui est normalement de leur compétence, quand bien même cette consultation serait facultative en application de leur statut spécifique.

Les mots "s'il y a lieu" n'expriment pas clairement cette intention. Ou bien le texte de la disposition sous revue doit être explicité par l'énonciation précise des cas où l'avis est obligatoire, ou bien il faut renoncer à attacher à cet avis un caractère substantiel.

.../...

II. Dans la version néerlandaise de la deuxième phrase du § 2, il convient d'écrire : "zoniet wordt er niet op gewacht".

III. Aux termes du § 3, le Conseil national du travail, les commissions et organes paritaires ainsi que les organes consultatifs visés au § 1er peuvent d'initiative faire au Ministre des propositions concernant le travail des femmes.

Cette disposition est superflue à l'égard du Conseil national du travail et des commissions paritaires, ceux-ci étant déjà investis de cette compétence en vertu de leurs lois organiques respectives (voir la loi du 29 mai 1952, article 1er, l'arrêté-loi du 9 juin 1945, article 10, b et c; voir aussi le projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, article 39, 3). Il est permis de se demander, dans ces conditions, si le § 3 a encore une raison d'être, le Ministre pouvant toujours prendre en considération une proposition qui lui est faite, quel que soit l'organe, l'institution ou la personne dont elle émane.

Selon le rapport au Roi, ces propositions doivent être faites à l'unanimité. Ce n'est là qu'une simple déclaration qui ne saurait porter atteinte aux dispositions légales et réglementaires régissant le fonctionnement des organes en cause. L'article 1er de la loi du 29 mai 1952, par exemple, dispose que le Conseil national du travail fait des propositions "sous forme de rapports exprimant les différents points de vue exposés en son sein", ce qui n'implique certainement pas qu'il y ait unanimité. Si le

Gouvernement estimait que les propositions touchant le travail des femmes doivent, dans chaque cas, être formulées à l'unanimité, il conviendrait d'inscrire cette règle dans le texte même du projet.

Article 18.

Cette disposition rend la loi du 26 janvier 1951 applicable aux employeurs assujettis au présent arrêté, à l'exclusion toutefois des personnes assimilées aux employeurs, celles-ci occupant des personnes qui travaillent dans un lien de subordination autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail.

Une disposition analogue figure dans les lois des 6 et 15 juillet 1964 et 8 avril 1965, qui ont trait, respectivement, au repos dominical, à la durée du travail et au règlement de travail. Ces lois ajoutent toutefois que le Roi peut rendre la loi du 26 janvier 1951 applicable en tout ou en partie aux personnes assimilées aux employeurs.

Il serait utile de prévoir la même faculté dans le présent projet.

Article 20.

Pour demeurer dans le cadre des principes généraux en matière de visite domiciliaire, il importe d'établir la seconde phrase du 1° comme suit : "toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'entre 5 heures et 21 heures et avec l'autorisation préalable du juge de paix".

+

+ +

.../..

Dans la version néerlandaise du 2°, il faut lire "wets-en reglementsbepalingen" au lieu de "wettelijke en reglementaire bepalingen", et, au a. : "vakbondsafvaardiging" au lieu de "syndicale afvaardigingen".

Article 23.

Par souci de concordance avec la disposition pénale correspondante qui figure dans d'autres lois sociales, il conviendrait de rédiger le début de cet article comme suit :

"Sans préjudice des articles 269 et 274 du Code pénal, sont punis ... ".

L'article 7 qui habilite le Roi à autoriser le travail de nuit "soit purement et simplement soit moyennant certaines modalités" ne figure pas au nombre des dispositions dont l'inobservation est sanctionnée en vertu du 1° de l'article 23.Bien qu'il s'agisse d'une autorisation d'effectuer du travail, il se peut qu'elle soit assortie de conditions restrictives, dont l'inobservation devrait, de même, être frappée de sanctions pénales . Il conviendrait, dès lors, de compléter le 1° de l'article 23 par la mention de l'article 7.

Enfin, il faudra tenir compte , tout spécialement dans cet article, des changements qui seraient apportés à la numérotation des articles en conséquence des suggestions faites dans le présent avis.

.../...

Article 28.

Par souci de concordance avec le texte de la disposition analogue qui figure dans d'autres lois sociales, il conviendrait d'écrire in fine "à compter du fait qui a donné naissance à l'action" plutôt qu'"à compter du jour où l'infraction a été commise".

Article 29.

Cet article gagnerait à être rédigé comme suit :

"Les modifications suivantes sont apportées à la loi sur le travail des femmes et des enfants :

1° l'intitulé est remplacé par l'intitulé suivant : "Lois sur le travail des enfants, coordonnées le 28 février 1919";

2° l'article 5, modifié par la loi du 17 mars 1948, est abrogé;

3° à l'article 7, modifié par la loi du 14 juin 1921, les mots "à toutes les femmes, sans distinction d'âge ainsi qu'" sont supprimés;

4° l'article 8, alinéa 2, modifié par la loi du 7 avril 1936, l'article 9, modifié par la loi du 15 juillet 1964, et les articles 11, 12 et 13, modifiés par la loi du 14 juin 1921, sont abrogés;

5° à l'article 14, alinéa 1er, modifié par la loi du 14 juin 1921, les mots "et les filles" ainsi que les mots "et les femmes" sont supprimés;

6° à l'article 15, alinéa 1er, modifié par l'arrêté royal du 15 janvier 1954 et par la loi du 15 juillet 1957, les mots "à 13" sont supprimés;

7° à l'article 21bis, alinéa 1er, inséré par la loi du 14 juin 1921 et modifié par l'arrêté royal du 16 février 1952, les mots "des articles ... et 17, premier alinéa, ou des arrêtés prévus aux articles 13, alinéa 2, et 17, alinéa 2", sont remplacés par les mots "de l'article 17 et des arrêtés pris en exécution de cet article".

Article 30.

L'article 29, 7°, du projet prévoyant déjà l'abrogation du nouvel article 9 inséré par l'article 39 de la loi du 15 juillet 1964 dans la loi sur le travail des femmes et des enfants, point n'est besoin d'abroger à son tour cet article 39. Le 3° de l'article 30 doit dès lors être omis.

D'autre part, l'ordre des 1° et 2° doit être interverti

Article 31.

Cet article limite la durée de validité des arrêtés pris en exécution de la loi sur le travail des femmes et des enfants à une période maximale d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la loi en projet, soit au 31 décembre 1968.

Il n'y a lieu à pareille limitation qu'à l'égard de la réglementation du travail des femmes, celle-ci étant remplacée par les dispositions du présent projet. En revanche, le travail des enfants demeure régi par la législation existante, en sorte qu'il n'y a aucune raison d'abroger les arrêtés y relatifs.

L'article 31 doit dès lors être rédigé comme suit :

"Les dispositions prises en exécution des dispositions de la loi sur le travail des femmes et des enfants qui sont abrogées par l'article 29 du présent arrêté demeurent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse; elles cessent en tout cas de produire leurs effets après le 31 décembre 1968".

De kamer was samengesteld uit

de Heren : F. LEPAGE, voorzitter van de Raad van State,

La chambre était composée de

Messieurs : président du Conseil d'Etat,

J. COYETTE, staatsraden,
Ch. SMOLDERS, conseillers d'Etat,

P. DE VISSCHER, bijzitters van de afdeling wetgeving,
J. DE MEYER, assesseurs de la section de législation,

G. DE LEUZE, adjunct-griffier, griffier.
greffier adjoint, greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. F. LEPAGE.

Het verslag werd uitgebracht door de H. H. LENAERTS, auditeur.

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

Le rapport a été présenté par M. H. LENAERTS, auditeur.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER,

DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

(get.) G. DE LEUZE.

(get.) F. LEPAGE.