

2° een kopie van bevestiging van ontvangst opgestuurd door de openbare dienst belast met het toezicht en de opvolging van de globale projecten zoals bepaald in artikel 32 van de wet;

3° een kopie van de loonfiche.

Deze verantwoordingsstukken moeten apart opgesteld worden voor elke jongere aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst zoals bedoeld in de partnership-overeenkomst;

4° een kopie van de RSZ-aangifte.

§ 2. Het dossier moet bij de Minister worden ingediend uiterlijk op de laatste kalenderdag van de maand volgend op het betreffende kwartaal overeenkomstig de voorwaarden opgelegd door dit besluit.

§ 3. Wanneer door de openbare dienst belast met het toezicht en de opvolging van de globale projecten vastgesteld wordt dat, op basis van de ingediende verantwoordingsstukken, bedoeld in § 1, een te hoog bedrag uitgekeerd werd als voorschot, wordt dit geregulariseerd op het kwartaal volgend op het kwartaal waarop de stukken betrekking hebben.

§ 4. Het éénmalige voorschot voorzien in het artikel 5 van dit besluit, wordt verrekend vanaf het derde kwartaal 2001.

**Art. 7.** De informatie bedoeld in artikel 6 van dit besluit wordt overgemaakt naar het model opgenomen in de bijlage bij dit besluit.

#### HOOFDSTUK IV. — Slotbepalingen

**Art. 8.** Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2001.

**Art. 9.** Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 21 november 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werkgelegenheid,  
Mevr. L. ONKELINX

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*

Wet van 24 december 1999, *Belgisch Staatsblad* van 27 januari 2000, Ed. 2;

Koninklijk besluit van 30 maart 2000, *Belgisch Staatsblad* van 31 maart 2000;

Koninklijk besluit van 12 augustus 2000, *Belgisch Staatsblad* van 19 oktober 2000.

2° une copie de l'accusé de réception envoyé par le service chargé du suivi et du contrôle des projets globaux conformément à l'article 32 de la loi;

3° une copie de la fiche de salaire.

Ces pièces justificatives doivent être établies séparément pour chaque jeune engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi affecté aux projets globaux du Ministère;

4° une copie de la déclaration ONSS.

§ 2. Le dossier doit être introduit auprès du Ministre au plus tard le dernier jour calendrier du mois qui suit le trimestre concerné conformément aux dispositions du présent arrêté.

§ 3. Lorsqu'il est constaté par le service public chargé du contrôle et du suivi des projets globaux, sur base des pièces justificatives introduites, visées au § 1<sup>er</sup>, qu'un montant trop élevé a été accordé à titre d'avance, celui-ci est régularisé au trimestre qui suit celui auquel les pièces justificatives se rapportent.

§ 4. L'avance unique prévue à l'article 5 du présent arrêté est récupérée à partir du troisième trimestre 2001.

**Art. 7.** Les informations visées à l'article 6 du présent arrêté sont communiquées selon le modèle repris dans l'annexe du présent arrêté

#### CHAPITRE IV. — Dispositions finales

**Art. 8.** Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**Art. 9.** Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 21 novembre 2001.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,  
Mme L. ONKELINX

Note

(1) Références au *Moniteur belge*

Loi du 24 décembre 1999, *Moniteur belge* du 27 janvier 2000, Ed. 2;

Arrêté royal du 30 mars 2000, *Moniteur belge* du 31 mars 2000;

Arrêté royal du 12 août 2000, *Moniteur belge* du 19 octobre 2000.

N. 2002 — 511

[C — 2002/12072]

**21 JANUARI 2002.** — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 18 en 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage opgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 gesloten op 27 november 2001 in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes.

F. 2002 — 511

[C — 2002/12072]

**21 JANVIER 2002.** — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 18 et 28;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 80, reprise en annexe, conclue le 27 novembre 2001 au sein du Conseil national du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement.

**Art. 2.** Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 21 januari 2002.

ALBERT

Van Koningswege :  
De Minister van Werkgelegenheid,  
Mevr. L. ONKELINX

Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

Bijlage

### Nationale Arbeidsraad

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001,  
gesloten in de Nationale Arbeidsraad,  
tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes*

Geregistreerd op 5 december 2001 onder het nr. 60071/CO/300

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het Europees sociaal handvest, meer bepaald artikel 8, § 3 betreffende de bezoldigde borstvoedingspauzes;

Gelet op verdrag nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de herziening van het verdrag (herzien) betreffende de bescherming van het moederschap, 1952, meer bepaald artikel 10 tot instelling van een recht op borstvoedingspauzes;

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, meer bepaald artikel 40;

Gelet op het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, meer bepaald de artikelen 88, 5<sup>e</sup> alinea, 100 en 101, § 3;

Overwegende dat de sociale partners ervoor hebben gekozen de toekenning van het recht op borstvoedingspauzes en de wijze van uitoefening van dit recht, te regelen door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst;

Gelet op advies nr. 1.377 van de Nationale Arbeidsraad van 27 november 2001, waarin voorstellen worden geformuleerd met betrekking tot het beginsel van de financiering en de regels voor de vergoeding van de borstvoedingspauzes.

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
  - de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
  - de Boerenbond
  - "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
  - het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
  - het Algemeen Belgisch Vakverbond
  - de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
- op 27 november 2001 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

#### HOOFDSTUK I. — *Draagwijdte van de overeenkomst*

Artikel 1. In de lijn van verdrag nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de herziening van het verdrag (herzien) betreffende de bescherming van het moederschap, 1952 en het Europees sociaal handvest, voorziet deze collectieve arbeidsovereenkomst in een recht op borstvoedingspauzes onder de verderop bepaalde voorwaarden en regels.

Borstvoedingspauzes hebben tot doel de moeder in staat te stellen borstvoeding te geven en/of melk af te kolven.

**Art. 2.** Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 21 janvier 2002.

ALBERT

Par le Roi :  
La Ministre de l'Emploi,  
Mme L. ONKELINX

Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

Annexe

### Conseil national du Travail

*Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001,  
conclue au sein du Conseil national du Travail,  
instaurant un droit aux pauses d'allaitement*

Enregistrée le 5 décembre 2001 sous le n° 60071/CO/300

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la Charte sociale européenne et plus particulièrement son article 8, § 3 relatif à la rémunération des pauses d'allaitement;

Vu la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du Travail concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952 et plus spécialement son article 10 instituant un droit aux pauses d'allaitement;

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail et plus particulièrement son article 40;

Vu le Règlement général pour la protection du travail et plus spécifiquement, ses articles 88, alinéa 5, 100 et 101, § 3.

Considérant le choix opéré par les interlocuteurs sociaux de régler l'octroi d'un droit aux pauses d'allaitement et ses modalités d'exercice par voie de convention collective de travail;

Considérant l'avis n° 1.377 par le Conseil national du Travail le 27 novembre 2001 et formulant des propositions quant au principe du financement ainsi qu'aux modalités d'indemnisation des pauses d'allaitement.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
  - les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
  - "De Boerenbond"
  - la Fédération wallonne de l'Agriculture
  - la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
  - la Fédération générale du Travail de Belgique
  - la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique
- ont conclu, le 27 novembre 2001 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Portée de la convention*

Article 1<sup>er</sup>. Dans la ligne de la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du Travail concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952 et de la Charte sociale européenne, la présente convention collective de travail a pour objet d'instaurer un droit à des pauses d'allaitement dans les conditions et modalités fixées ci-après.

Les pauses d'allaitement visent l'allaitement de l'enfant au lait maternel et/ou doivent permettre à la mère de tirer son lait.

HOOFDSTUK II. — *Toepassingsgebied*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld alsook op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK III. — *Recht op borstvoedingspauzes*

Art. 3. De werknemster heeft, volgens de regels bepaald in de hoofdstukken IV en V van deze overeenkomst, het recht haar arbeidsprestaties te schorsen om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven.

## Commentaar

Het recht op borstvoedingspauzes waarin dit artikel voorziet, bestaat in een schorsing van de arbeidsovereenkomst. Deze schorsing wordt als zodanig niet door de werkgever bezoldigd.

De werknemster heeft evenwel recht op haar loon in de vorm van een uitkering ten laste van de sector ziekte- en invaliditeitsverzekering, waarvan de financiering wordt gesolidariseerd.

Art. 4. § 1. Om borstvoeding te geven en/of melk af te kolven maakt de werknemster in beginsel gebruik van de onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats die de werkgever, ingevolge artikel 88, 5de alinea van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming, ter beschikking stelt van zwangere vrouwen en zogende moeders, waar zij de mogelijkheid hebben in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten.

§ 2. Met verwijzing naar artikel 100 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming kan een plaats van de woning van de werkgever dienst doen als plaats waar de werknemster borstvoeding geeft en/of melk afkolft, voorzover ze als dusdanig bruikbaar is en op voorwaarde :

a) dat het aantal werknemers dat de inrichting moet kunnen gebruiken, niet groter is dan 10;

b) dat deze woning gelegen is op de werkplaats zelf of eraan paalt ofwel dat ze op korte afstand ervan gelegen is, zodat de werknemers die zich ernaar moeten begeven, geen aanzienlijk tijdverlies veroorzaakt wordt;

c) dat de vereiste inrichtingen in deze woning werkelijk ter beschikking van de werknemers gesteld worden;

d) dat het gebruik van deze inrichtingen gebeurt onder alle voorwaarden van gewenste welvoegelijkheid;

e) dat de werkgever de geneesheren-arbeidsinspecteurs alsmede de bezoeker (st) ers arbeidshygiëne toestaat tijdens de werkuren de inrichtingen van zijn woning te inspecteren die ter beschikking worden gesteld van werknemers die borstvoeding geven en/of melk afkolven.

§ 3. Met verwijzing naar artikel 101, § 3 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming mag de plaats die ter beschikking wordt gesteld van werknemers die borstvoeding geven en/of melk afkolven, voor meerdere werkgevers gemeenschappelijk zijn in winkelgalerijen.

§ 4. In afwijking van de paragrafen 1, 2 en 3 kunnen de werknemster en haar werkgever een andere plaats overeenkomen waar de werknemster borstvoeding geeft en/of melk afkolft.

## Commentaar

Dit artikel geeft met betrekking tot het recht op borstvoedingspauzes de bepalingen aan die in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming opgenomen zijn in verband met de verpozingslokalen.

De andere plaats die de werknemster en haar werkgever ingevolge § 4 van dit artikel overeenkomen kan bijvoorbeeld zijn, een andere plaats in de onderneming dan de plaats bedoeld in de paragrafen 1, 2 en 3, met name de bedrijfscreche, of een creche buiten de onderneming of de woonplaats van de werknemster.

HOOFDSTUK IV. — *Nadere regels voor de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes*

Art. 5. § 1. De borstvoedingspauze duurt een half uur.

§ 2. De werknemster die tijdens een werkdag 4 uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze.

De werknemster die tijdens een werkdag ten minste 7 en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes.

§ 3. Als de werknemster recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij de pauze in één keer of in twee keer opnemen.

CHAPITRE II. — *Champ d'application*

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleuses engagées dans les liens d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE III. — *Droit aux pauses d'allaitement*

Art. 3. La travailleuse a, selon les modalités fixées aux chapitres IV et V de la présente convention, le droit de suspendre l'exécution de son contrat de travail afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait.

## Commentaire

Le droit à des pauses d'allaitement que consacre le présent article consiste en une suspension du contrat de travail. Comme telle, cette suspension n'est pas rémunérée par l'employeur.

Toutefois, la travailleuse a droit à sa rémunération qu'elle perçoit sous la forme d'une indemnité à charge du secteur de l'assurance maladie-invalidité et dont le financement est solidarisé.

Art. 4. § 1<sup>er</sup>. En principe, pour allaiter et/ou tirer son lait, la travailleuse utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5 du Règlement général pour la protection au travail, est mis par l'employeur à la disposition des femmes enceintes et des mères allaitantes afin qu'elles aient la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

§ 2. Par référence à l'article 100 du Règlement général pour la protection au travail, un endroit de l'habitation de l'employeur peut tenir lieu d'endroit où la travailleuse allaite et/ou tire son lait, pour autant qu'il soit utilisable comme tel et à condition :

a) qu'il s'agisse d'un établissement dont le nombre de travailleuses pouvant être appelées à l'utiliser n'excède pas au total 10 unités;

b) que l'habitation comprenne le lieu de travail lui-même ou soit contiguë à ce dernier ou bien encore qu'elle se trouve à très peu de distance, de manière qu'il n'en résulte aucune perte de temps appréciable pour les travailleuses qui devront s'y rendre;

c) que dans cette habitation, les installations requises soient effectivement mises à la disposition des travailleuses;

d) que l'utilisation de ces installations ait lieu dans toutes les conditions de décence désirables;

e) que l'employeur autorise les médecins-inspecteurs du travail, les visiteurs(euses) d'hygiène du travail à inspecter, pendant les heures de travail, les installations de son habitation mises à la disposition des travailleuses qui allaitent et/ou tirent leur lait.

§ 3. Par référence à l'article 101, § 3 du Règlement général pour la protection au travail, dans les galeries commerciales, l'endroit mis à la disposition des travailleuses qui allaitent et/ou tirent leur lait pourra être commun à plusieurs employeurs.

§ 4. Par dérogation aux §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 3, la travailleuse et son employeur peuvent convenir d'un autre endroit où la travailleuse allaite et/ou tire son lait.

## Commentaire

L'objectif, aux termes du présent article, est de spécifier par rapport au droit aux pauses d'allaitement, les dispositions du Règlement général pour la protection au travail prévues en matière de locaux de repos.

L'autre endroit convenu, en application du § 4 du présent article, entre la travailleuse et son employeur, peut, à titre d'exemple, consister en un autre endroit de l'entreprise que celui visé aux §§ 1<sup>er</sup>, 2 et 3 et notamment la crèche de l'entreprise, ou une crèche située en dehors de l'entreprise ou le domicile de la travailleuse.

CHAPITRE IV. — *Modalités de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement*

Art. 5. § 1<sup>er</sup>. La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

§ 2. La travailleuse dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

La travailleuse dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée.

§ 3. Lorsque la travailleuse a droit à deux pauses au cours d'une journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

§ 4. De duur van de in § 2 van dit artikel bedoelde pauze(s) is bij de duur van de prestaties van de arbeidsdag inbegrepen.

#### Commentaar

Volgens dit artikel heeft de werkneemster die borstvoeding geeft en/of melk afkolft, naar gelang de duur van haar prestaties tijdens een arbeidsdag recht op één of twee pauzes.

De arbeidsuren die in aanmerking worden genomen om te bepalen hoeveel pauzes de werkneemster per arbeidsdag mag nemen, zijn de uren die op de bedoelde dag effectief worden gepresteerd.

#### Voorbeeld :

Een werkneemster werkt 18 uur per week : een dag 3 uur, een dag 7 uur en een dag 8 uur.

Voor de dag waarop zij 3 uur werkt, heeft zij geen recht op een pauze omdat haar arbeidsprestaties lager liggen dan de duur die in § 2, 1<sup>e</sup> alinea van dit artikel is bepaald.

Zij heeft recht op één pauze tijdens de dag waarop zij 7 uur werkt. Concreet neemt zij die dag een pauze en werkt zij effectief 6 en een half uur overeenkomstig § 2, 1<sup>e</sup> alinea en § 4 van dit artikel.

Zij heeft recht op twee pauzes tijdens de dag waarop zij 8 uur werkt. Concreet neemt zij die dag twee pauzes en werkt zij effectief 7 uur overeenkomstig § 2, 2<sup>e</sup> alinea, § 3 en § 4 van dit artikel.

Art. 6. De werkneemster heeft recht op borstvoedingspauzes tot 7 maanden na de geboorte van het kind.

Art. 7. In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voorzover een en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke de werkneemster recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

#### Commentaar

Volgens dit artikel wordt met name de premature geboorte van het kind als een uitzonderlijke omstandigheid beschouwd.

Art. 8. § 1. De werkneemster dient met haar werkgever overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze (s) kan nemen.

§ 2. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

#### Commentaar

De tussen de werkneemster en haar werkgever overeengekomen pauze(s) kan (kunnen) op elk moment van de arbeidsdag worden genomen.

Bovendien is het vanzelfsprekend dat de werkneemster en de werkgever steeds de mogelijkheid hebben om het tijdstip (de tijdstippen) van de borstvoedingspauzes als overeengekomen ingevolge § 1 van dit artikel, in onderlinge overeenstemming te herzien in het licht van de evolutie van de borstvoeding.

#### HOOFDSTUK V. — Nadere regels inzake bewijs en kennisgeving van de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes

Art. 9. § 1. De werkneemster die deze overeenkomst wenst te genieten, brengt 2 maanden op voorhand haar werkgever hiervan op de hoogte.

De termijn van 2 maanden kan in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werkneemster worden ingekort.

§ 2. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever.

§ 4. La durée de la ou des pause(s) visée(s) au § 2 du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

#### Commentaire

Aux termes du présent article, la travailleuse qui allaite et/ou tire son lait a droit selon la durée de ses prestations par journée de travail considérée, à une ou deux pause(s) à prendre pendant ce même jour de travail.

Les heures de travail prises en compte pour déterminer le nombre de pauses auquel la travailleuse a droit par jour de travail, sont les heures de travail effectivement prestées au cours de la journée de travail considérée.

#### A titre d'exemple :

Une travailleuse preste 18 heures de travail par semaine, réparties comme suit : un jour elle preste 3 heures, un autre 7 heures et un troisième 8 heures.

Elle ne bénéficie pas de pause pour la journée pendant laquelle elle preste 3 heures, ses prestations de travail n'atteignant pas la durée de la journée de travail prévue au § 2, alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

Elle a droit à une pause pour la journée pendant laquelle elle preste 7 heures. Concrètement, ce jour-là, elle prend une pause et preste effectivement 6 heures 30 de travail conformément au § 2, alinéa 1<sup>er</sup> et au § 4 du présent article.

Elle a droit à deux pauses pour la journée pendant laquelle elle preste 8 heures. Concrètement, ce jour-là, elle prend deux pauses et preste effectivement 7 heures de travail conformément au § 2, alinéa 2, § 3 et § 4 du présent article.

Art. 6. La période totale pendant laquelle la travailleuse a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de 7 mois à partir de la naissance de l'enfant.

Art. 7. Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle la travailleuse a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée d'au maximum deux mois.

#### Commentaire

Est notamment considérée, aux termes du présent article, comme une circonstance exceptionnelle, la naissance prématurée de l'enfant.

Art. 8. § 1<sup>er</sup>. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) la travailleuse peut prendre la ou les pauses d'allaitement est (sont) à convenir entre celle-ci et son employeur.

§ 2. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

#### Commentaire

La (les) pause(s) convenue(s) entre la travailleuse et son employeur peut (peuvent) être prises à tout moment de la journée de travail.

En outre, il va de soi qu'en fonction de l'évolution de l'allaitement, la travailleuse et l'employeur peuvent toujours de commun accord revoir le ou les moments des prises des pauses d'allaitement tel(s) que convenu(s) en application du § 1<sup>er</sup> du présent article.

#### CHAPITRE V. — Modalités d'attestation et de notification de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement

Art. 9. § 1<sup>er</sup>. La travailleuse qui souhaite obtenir le bénéfice de la présente convention en avertit son employeur 2 mois à l'avance.

Le délai de 2 mois peut être réduit de commun accord entre l'employeur et la travailleuse.

§ 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre de réception.

Art. 10. § 1. Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van de borstvoeding wordt geleverd.

§ 2. Het bewijs van de borstvoeding wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes, naar keuze van de werknemster, geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin of ONE) of door een medisch getuigschrift.

§ 3. Nadien moet de werknemster de werkgever elke maand een attest of een medisch getuigschrift bezorgen, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

#### HOOFDSTUK VI. — *Bescherming tegen ontslag*

Art. 11. § 1. De werkgever van een werknemster die borstvoeding geeft en/of melk afcolft, mag geen daad stellen om de dienstbetrekking eenzijdig te beëindigen, vanaf het ogenblik dat hij op de hoogte werd gebracht van de uitoefening van het recht als bedoeld in hoofdstuk III van deze overeenkomst tot het verstrijken van een termijn van een maand die ingaat op de dag volgend op het verstrijken van de geldigheid van het laatste attest of het laatste medisch getuigschrift als bedoeld in artikel 10 van deze overeenkomst, behalve om redenen die geen verband houden met de fysieke toestand als gevolg van de borstvoeding en/of het afkolven van melk.

§ 2. De werkgever dient deze redenen te bewijzen. Op verzoek van de werknemster brengt de werkgever haar hiervan schriftelijk op de hoogte.

§ 3. Als de aangevoerde reden tot staving van het ontslag niet voldoet aan de bepalingen van § 1 van dit artikel, of wanneer er geen reden is, betaalt de werkgever aan de werknemster een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor 6 maanden, onverminderd de aan de werknemster verschuldigde vergoedingen in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De vergoeding die overeenkomstig § 3 van dit artikel aan de werknemster wordt betaald, kan niet worden gecumuleerd met de vergoeding waarin artikel 40, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet.

§ 5. De cumulatierègels betreffende de vergoeding waarin artikel 40, § 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 voorziet, gelden ook voor de vergoeding als bedoeld in § 3 van dit artikel.

#### HOOFDSTUK VII. — *Slopbepalingen*

Art. 12. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Brussel, 27 november 2001.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 21 januari 2002.

De Minister van Werkgelegenheid,  
Mevr. L. ONKELINX

Art. 10. § 1<sup>er</sup>. Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement.

§ 2. La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix de la travailleuse, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E. ou Kind en gezin) ou par un certificat médical.

§ 3. Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par la travailleuse chaque mois à l'employeur, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

#### CHAPITRE VI. — *Protection contre le licenciement*

Art. 11. § 1<sup>er</sup>. L'employeur qui occupe une travailleuse allaitante et/ou tirant son lait ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'exercice du droit visé au chapitre III de la présente convention jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours le jour suivant l'expiration de validité de la dernière attestation ou du dernier certificat médical visés à l'article 10 de la présente convention, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de l'allaitement et/ou du tirage du lait.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 3. Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

§ 4. L'indemnité versée à la travailleuse en application du § 3 du présent article ne peut être cumulée avec celle prévue à l'article 40, § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

§ 5. Les règles de cumul applicables à l'indemnité prévue à l'article 40, § 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le sont également à l'indemnité visée au § 3 du présent article.

#### CHAPITRE VII. — *Dispositions finales*

Art. 12. La présente convention produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2002.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Bruxelles, le 27 novembre 2001.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 21 janvier 2002.

La Ministre de l'Emploi,  
Mme L. ONKELINX

ADVIES Nr. 1.377 WAARIN VOORSTELLEN WORDEN GEFORMULEERD MET BETREKKING TOT HET BEGINSSEL VAN DE FINANCIERING EN DE REGELS VOOR DE VERGOEDING VAN DE BORSTVOEDINGSPAUZES

Zitting van dinsdag 27 november 2001

Onderwerp: IAO - Verdrag betreffende de herziening van het verdrag over de moederschapsbescherming - Borstvoedingspauzes

Naar aanleiding van de aanneming door de Internationale Arbeidsconferentie in juni 2000 van een nieuw verdrag (nr. 183) betreffende de bescherming van het moederschap heeft Mevr. ONKELINX, Minister van Werkgelegenheid, bij brief van 30 juni 2000 de Nationale Arbeidsraad verzocht het standpunt te actualiseren dat hij bij de voorbereiding van dit verdrag had ingenomen met betrekking tot de toekenning van borstvoedingspauzes aan werkneemsters (advies nr. 1.292 van 17 november 1999).

De bespreking hiervan werd toevertrouwd aan de Commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

In de loop van de besprekingen in de Commissie werd de adviesaanvraag door het Bureau van de Raad verruimd tot alle problemen die geregeld moeten worden als het Belgisch recht in overeenstemming wordt gebracht met dit verdrag.

Op basis van het verslag van de Commissie heeft de Raad op 27 november 2001 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 gesloten tot invoering van een recht op betaalde borstvoedingspauzes.

Op grond van de besprekingen van deze Commissie heeft de Raad op dezelfde datum het volgende eenparige advies uitgebracht.

## ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

### I. INLEIDING

#### A. Historiek van de huidige adviesaanvraag

De Raad herinnert er aan dat de Internationale Arbeidsconferentie op zijn 88<sup>e</sup> zitting (juni 2000), meer bepaald op 15 juni 2000, een nieuw verdrag nr. 183 aannam betreffende de bescherming van het moederschap (en een nieuwe aanbeveling, nr. 191).

De Raad brengt in herinnering dat hij sinds het vraagstuk van de herziening van het verdrag nr. 103 en aanbeveling nr. 95 betreffende de bescherming van het moederschap op de agenda van de Internationale Arbeidsconferentie werd ingeschreven reeds tweemaal advies gaf over de problematiek.

Op 16 juni 1998 bracht de Raad het advies nr. 1.237 uit waarin hij opmerkingen heeft geformuleerd betreffende een aantal punten van de vragenlijst aan de Regeringen, die was opgenomen in het eerste rapport van het Internationaal Arbeidsbureau over de problematiek.

Gevraagd naar zijn opmerkingen over de ontwerp teksten van verdrag en aanbeveling, gaf de Raad op 17 november 1999 het advies nr. 1.292.

Ondertussen had de Raad zich op 17 juli 1998 uitgesproken over het 13<sup>e</sup> rapport van het Regeringscomité van het Europees sociaal handvest dat België een verwittiging had gegeven omdat de werkgevers in België, in strijd met het handvest, niet wettelijk verplicht zijn aan de werknemers bezoldigde borstvoedingspauzes tijdens de werkuren toe te kennen (1) (advies nr. 1.242).

#### B. Context van de huidige aanhangigmaking

Met het oog op een eventuele ratificatie van het nieuwe verdrag nr. 183 (2) verzocht Mevr. ONKELINX, Minister van Werkgelegenheid, bij brief van 30 juni 2000 de Nationale Arbeidsraad om het standpunt te actualiseren dat hij bij de voorbereiding van dit verdrag had ingenomen met betrekking tot de toekenning van borstvoedingspauzes aan werkneemsters (advies nr. 1.292 van 17 november 1999).

Wat het principe van de borstvoedingspauzes betreft, stelde de Raad in zijn advies nr. 1.292 het volgende: "Volgens de Raad moeten het recht voor de moeder om vrij te kiezen voor het zogen van haar kind en de materiële mogelijkheid om dat recht uit te oefenen, worden gegarandeerd in de tekst. De manier waarop, moet evenwel worden beoordeeld door de lidstaten die de gepaste maatregelen zullen nemen in het licht van hun nationale cultuur".

AVIS N° 1.377 FORMULANT DES PROPOSITIONS QUANT AU PRINCIPE DU FINANCEMENT AINSI QU'AUX MODALITES D'INDEMNISATION DES PAUSES D'ALLAITEMENT

Séance du mardi 27 novembre 2001

Objet: Convention - OIT concernant la révision de la convention sur la protection de la maternité - Pauses d'allaitement

Suite à l'adoption par la Conférence internationale du travail en juin 2000 d'une nouvelle convention (n° 183) sur la protection de la maternité, Mme ONKELINX, Ministre de l'Emploi, a demandé au Conseil national du Travail, dans sa lettre du 30 juin 2000, d'actualiser le point de vue qu'il avait adopté lors de la préparation de cette convention en ce qui concerne l'octroi de pauses d'allaitement aux travailleuses (avis n° 1.292 du 17 novembre 1999).

L'examen de cette question a été confié à la Commission des Relations individuelles du travail.

Au cours des discussions au sein de la commission, la saisine a été élargie par le Bureau du Conseil pour comprendre tous les problèmes devant être réglés afin de mettre le droit belge en conformité avec cette convention.

Sur rapport de la commission, le Conseil a conclu, le 27 novembre 2001, la convention collective de travail n° 80 instaurant le droit à des pauses d'allaitement rémunérées.

Sur la base des discussions en commission, le Conseil a émis à la même date l'avis unanime suivant.

## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

### I. INTRODUCTION

#### A. Historique de la saisine

Le Conseil rappelle qu'au cours de sa 88<sup>e</sup> session (juin 2000), la Conférence internationale du travail a adopté, le 15 juin 2000, une nouvelle convention n° 183 concernant la protection de la maternité (ainsi qu'une nouvelle recommandation, n° 191).

Il rappelle également que, depuis que la question de la révision de la convention n° 103 et de la recommandation n° 95 concernant la protection de la maternité a été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail, il a déjà émis deux avis sur cette problématique.

Le 16 juin 1998, le Conseil a émis l'avis n° 1.237 dans lequel il formulait des remarques sur un certain nombre de points du questionnaire adressé aux Gouvernements, qui était inclus dans le premier rapport du Bureau international du travail sur cette problématique.

Suite à la demande d'avis concernant les projets de convention et de recommandation, le Conseil a émis le 17 novembre 1999 l'avis n° 1.292.

Entre-temps, le Conseil s'était prononcé, le 17 juillet 1998, sur le 13<sup>e</sup> rapport du Comité gouvernemental de la Charte sociale européenne qui avait donné un avertissement à la Belgique parce que, en contradiction avec la Charte, les employeurs en Belgique ne sont pas légalement tenus d'octroyer des pauses d'allaitement rémunérées aux travailleuses pendant les heures de travail (1) (avis n° 1.242).

#### B. Contexte de la saisine

En vue d'une ratification éventuelle de la nouvelle convention n° 183 (2) Mme ONKELINX, Ministre de l'Emploi, a demandé au Conseil national du Travail, dans sa lettre du 30 juin 2000, d'actualiser le point de vue qu'il avait adopté lors de la préparation de cette convention en ce qui concerne l'octroi de pauses d'allaitement aux travailleuses (avis n° 1.292 du 17 novembre 1999).

Pour ce qui concerne le principe des pauses d'allaitement, le Conseil avait déclaré, dans son avis n° 1.292: "Le Conseil est d'avis que le droit pour la mère de choisir librement d'allaiter son enfant et la possibilité matérielle d'exercer ce libre choix doivent être garantis dans le dispositif. Toutefois, la façon de permettre que ce choix soit effectif devrait être laissée à l'appréciation des Etats Membres qui prendront les mesures appropriées en fonction de leur culture nationale. »

Na bespreking in de Commissie Individuele Arbeidsverhoudingen waaraan het onderzoek van de problematiek werd toevertrouwd, was het Bureau van de Raad evenwel van oordeel dat een coherente benadering van de problematiek van de moederschapsbescherming vereist dat de tenuitvoerlegging van het IAO-Verdrag nr. 183 door de Raad in zijn geheel in behandeling werd genomen om er een globaal advies over uit te brengen.

Het Bureau werd door de minister bijgetreden in haar brief van 11 januari 2001.

Toen de Raad recentelijk werd gevraagd naar zijn mening over drie wetsvoorstellen die betrekking hebben op het moederschapsverlof (3) nadat hij reeds de werkzaamheden over de overeenstemming van het Belgisch recht met het nieuwe IAO-Verdrag had aangevangen, besloot de Raad deze werkzaamheden eerst te beëindigen, om dan zijn conclusies aan het Parlement mee te delen met het oog op een interactieve aanpak van de problematiek (advies nr. 1.353 van 15 mei 2001).

Op 23 juli 2001 jongstleden werd ook door de heer A. DE DECKER, voorzitter van de Senaat, het advies van de Raad ingewonnen over een aantal wetsvoorstellen met betrekking tot het moederschapsverlof.

## II. STANDPUNT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRaad

De Raad heeft een grondig onderzoek gewijd aan de problematiek van de moederschapsbescherming in het licht van het nieuwe IAO-Verdrag nr. 183 en het Europees Sociaal Handvest.

De Raad heeft zijn onderzoek verricht aan de hand van een nota van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid over de overeenstemming van het Belgisch arbeidsrecht met het IAO-Verdrag nr. 183, die hem door de Minister van Werkgelegenheid werd toegezonden.

In het kader van dit onderzoek had de Raad al kennis genomen van het advies van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 14 juli 2000, dat hem door de Voorzitster van die Raad was overgemaakt.

De Raad heeft besloten het in overeenstemming zijn van het Belgisch recht met de bovengenoemde internationale rechtsbronnen, met bijzondere aandacht te onderzoeken voor, ten eerste, de vereiste van bezoldigde borstvoedingspauzes tijdens de werkuren voor werkneemsters, ten tweede, de vereiste van een bijkomend verlof bij ziekte, complicaties of risico tot complicaties ten gevolge van de zwangerschap of de bevalling en, ten derde, het principieel verbod van een vrouw die zich kandidaat stelt voor een baan een zwangerschapstest te vragen of een attest van zo'n test.

### A. Borstvoedingspauzes

De Raad wijst er op dat het nieuwe IAO-Verdrag nr. 183 in zijn artikel 10 voorziet dat een werkneemster recht heeft op een of meer pauzes per dag of op een kortere dagelijkse arbeidsduur om haar kind borstvoeding te geven en dat deze als arbeidsduur moeten beschouwd worden en bezoldigd worden.

De Raad wijst er bovendien op dat de overeenkomstsluitende partijen zich in het artikel 8, § 3 van het Europees Sociaal Handvest verplichten "om de onbelemmerde uitoefening van het recht van vrouwelijke werknemers op bescherming te waarborgen, te bepalen dat de moeders die hun zuigelingen voeden daartoe voldoende tijd krijgen".

De Raad besluit dat een eventuele ratificatie van IAO-Verdrag nr. 183 door België dus vereist dat, enerzijds, de Belgische werkneemsters recht hebben op het nemen van borstvoedingspauzes, en dat daarvoor, anderzijds, een financiële compensatie wordt voorzien.

#### 1. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 tot instelling van een recht op borstvoedingspauzes

De Raad constateert dat de Belgische regelgeving een aantal maatregelen bevat die de veiligheid en de gezondheid van de zwangere of zogende werkneemster en/of van haar kind beogen (moederschapsrust, profylactisch verlof, schorsing van de arbeidsovereenkomst om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan, beperking van nachtarbeid en overwerk, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof), maar dat een Belgische werkneemster geen eigenlijk recht op borstvoedingsverlof heeft.

Après examen de la problématique par la Commission des Relations individuelles du travail, le Bureau du Conseil a toutefois estimé qu'une approche cohérente de la problématique de la protection de la maternité nécessitait que le Conseil examine la mise en œuvre de la Convention-OIT n° 183 dans sa totalité en vue d'émettre un avis global.

La Ministre s'est ralliée à l'avis du Bureau dans sa lettre du 11 janvier 2001.

Lorsque, dernièrement, le Conseil a été saisi de trois propositions de loi relatives au congé de maternité (3) alors qu'il avait déjà entamé ses travaux sur la mise en conformité du droit belge avec la nouvelle Convention-OIT, il a décidé de terminer d'abord ces travaux, et de communiquer ensuite ses conclusions au Parlement dans une perspective d'approche interactive de la problématique (avis n° 1.353 du 15 mai 2001).

Le 23 juillet 2001, M. A. DE DECKER, président du Sénat, a également demandé l'avis du Conseil au sujet d'un certain nombre de propositions de loi relatives au congé de maternité.

## II. POSITION DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Le Conseil a examiné de façon approfondie la problématique de la protection de la maternité, à la lumière de la nouvelle Convention-OIT n° 183 et de la Charte sociale européenne.

Le Conseil a mené son examen sur la base d'une note du Ministère de l'Emploi et du Travail sur la mise en conformité du droit du travail belge avec la Convention-OIT n° 183, qui lui avait été envoyée par la Ministre de l'Emploi.

Dans le cadre de cet examen, il avait déjà pris connaissance de l'avis du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes du 14 juillet 2000, qui lui avait été transmis par la Présidente de ce Conseil.

Le Conseil a décidé d'examiner avec la plus grande attention la mise en conformité du droit belge avec les sources de droit internationales susmentionnées en ce qui concerne, premièrement, l'obligation de prévoir des pauses d'allaitement rémunérées pendant les heures de travail pour les travailleuses, deuxièmement, l'obligation de prévoir un congé complémentaire en cas de maladie, de complications ou de risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement et, troisièmement, l'interdiction de principe d'exiger d'une femme candidate à un emploi un test de grossesse ou un certificat concernant un test de ce type.

### A. Pauses d'allaitement

Le Conseil fait observer que la nouvelle Convention-OIT n° 183 prévoit en son article 10 qu'une travailleuse a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant et que ces pauses ou cette réduction doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

Il souligne également que les parties contractantes s'engagent dans l'article 8, § 3 de la Charte sociale européenne "en vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection, à assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin".

Le Conseil conclut qu'une ratification éventuelle de la Convention-OIT n° 183 par la Belgique nécessite donc, d'une part, que les travailleuses belges aient le droit de prendre des pauses d'allaitement, et, d'autre part, que, pour cela, une compensation financière soit prévue.

#### 1. La convention collective de travail n° 80 instaurant un droit aux pauses d'allaitement

Le Conseil constate que la réglementation belge comprend un certain nombre de mesures visant à la sécurité et à la santé des travailleuses enceintes ou allaitantes et/ou de leurs enfants (congé de maternité, congé de prophylaxie, suspension du contrat de travail pour subir des examens médicaux liés à la grossesse, limitation du travail de nuit et des heures supplémentaires, congé de paternité, congé parental) mais que les travailleuses belges n'ont aucun droit effectif à un congé d'allaitement.

Om hieraan te verhelpen heeft de Raad besloten een conventioneel kader in te stellen (de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 tot instelling van een recht op borstvoedingspauzes) dat de werkgevers in België de verplichting oplegt aan de werknemers borstvoedingspauzes tijdens de werkuren toe te kennen onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst.

De Raad wijst er op dat de collectieve arbeidsovereenkomst die in zijn midden werd afgesloten tot instelling van een recht op borstvoedingspauzes, de uitoefening van dit recht koppelt aan de hiernavolgende principes :

- wat betreft de duur van het recht : werknemers hebben recht op borstvoedingspauzes tot 7 maanden na de geboorte van hun kind (tot 9 maanden in uitzonderlijke gevallen);

- wat betreft de duur van de borstvoedingspauzes : de werknemer heeft naargelang van de duur van haar prestaties per arbeidsdag recht op één of twee pauzes, te nemen gedurende die dag zelf. Een effectieve arbeidstijd van minimum 4 uur geeft recht op één pauze; een effectieve arbeidstijd van 7 uur 30 of meer geeft recht op twee pauzes. Een pauze duurt een half uur. Twee pauzes kunnen worden opgebruikt in twee periodes van een half uur of in één periode van 1 uur. De duur van de pauzes is bij de duur van de prestaties van de arbeidsdag inbegrepen.

- wat betreft de wijze van uitoefening van het recht : de werknemer verwittigt haar werkgever twee maanden vooraf van haar voornemen gebruik te maken van haar recht op borstvoedingspauzes, alhoewel een kortere termijn kan overeengekomen worden tussen de werkgever en de werknemer; ze bewijst de borstvoeding door een attest van Kind en Gezin/ONE of een medisch attest (beide zijn elke maand te hernieuwen), en kan met de werkgever overeenkomen wanneer ze de pauzes neemt; indien er geen akkoord is, moeten de pauzes aansluiten op de in het arbeidsreglement voorziene rusttijden.

- wat betreft de bescherming tegen ontslag : de werknemer die gebruik maakt van haar recht op borstvoedingspauzes is beschermd tegen ontslag door de werkgever omwille van redenen die verband houden met de borstvoeding of het afkolven van melk, vanaf het moment dat zij haar werkgever heeft ingelicht over haar voornemen gebruik te maken van haar recht op borstvoedingspauzes tot het verstrijken van een termijn van 1 maand die ingaat op de dag volgend op het verstrijken van de geldigheid van het attest van Kind en Gezin/ONE of het medisch attest.

De Raad is van oordeel dat België hiermee aan de vereisten voortvloeiende uit de hierboven genoemde internationale rechtsbronnen voldoet en de zogende vrouwen de mogelijkheid biedt zo vlug mogelijk hun werk te hervatten, vermijdt dat zij gediscrimineerd worden en er voor zorgt dat zij de garantie hebben dat zij kunnen kiezen om hun kind al dan niet borstvoeding te geven.

De Raad wil nog opmerken dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiteraard slechts van toepassing is op de werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De Raad acht het geraden dat een analoge regeling als in de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Raad zou worden uitgewerkt, waarbij rekening moet worden gehouden met de specificiteit van de procedures in de overheidssector. Hij verzoekt derhalve dat de regering, in overleg met de representatieve vakbonden van het overheidspersoneel, de nodige schikkingen daartoe zou treffen.

## 2. Begeleidende maatregelen

De Raad wijst er op dat het nieuwe IAO-Verdrag nr. 183 in zijn artikel 10.2 vereist dat de borstvoedingspauzes als arbeidstijd moeten vergoed worden.

Hij acht het noodzakelijk dat, opdat de conventie haar volledige uitwerking zou kunnen ressembleren, de bevoegde autoriteiten de vereiste maatregelen nemen om te voorzien in de financiële compensatie van de werknemers voor hun borstvoedingspauzes.

Hij stelt voor dit te doen met inachtneming van een aantal principes, die hij uiteenzet in het onderhavige begeleidend advies.

Pour remédier à ce problème, le Conseil a décidé de mettre en place un cadre conventionnel (la convention collective de travail n° 80 instaurant un droit aux pauses d'allaitement) qui impose aux employeurs en Belgique l'obligation d'accorder aux travailleuses des pauses d'allaitement pendant les heures de travail, aux conditions déterminées dans cette convention collective de travail.

Il fait observer que la convention collective de travail qui a été conclue en son sein en vue d'instaurer le droit à des pauses d'allaitement lie l'exercice de ce droit aux principes suivants :

- en ce qui concerne la durée du droit : les travailleuses ont droit à des pauses d'allaitement jusqu'à 7 mois après la naissance de leur enfant (9 mois dans des cas exceptionnels).

- en ce qui concerne la durée des pauses d'allaitement : la travailleuse a droit, selon la durée de ses prestations par journée de travail, à une ou deux pause(s) à prendre pendant ce même jour de travail. Un temps de travail effectif d'au moins 4 heures donne droit à une pause; un temps de travail effectif de 7 heures 30 ou plus donne droit à deux pauses. Une pause dure une demi-heure. S'il s'agit de deux pauses, celles-ci peuvent être prises en deux périodes d'une demi-heure chacune ou en une seule période d'une heure. La durée des pauses est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

- en ce qui concerne les modalités de l'exercice du droit : la travailleuse avertit son employeur deux mois à l'avance de son intention d'utiliser son droit à des pauses d'allaitement, bien que ce délai puisse être réduit de commun accord entre l'employeur et la travailleuse; elle apporte la preuve de l'allaitement par une attestation de l'ONE ou de « Kind en Gezin » ou par un certificat médical (à renouveler chaque mois) et elle peut convenir avec son employeur du moment où elle prend les pauses; à défaut d'accord, les pauses suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus dans le règlement de travail.

- en ce qui concerne la protection contre le licenciement : la travailleuse utilisant son droit à des pauses d'allaitement est protégée contre le licenciement pour des raisons liées à l'allaitement ou au fait qu'elle tire son lait, depuis le moment où elle a informé son employeur de son intention d'exercer son droit aux pauses d'allaitement jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours le jour suivant l'expiration de validité de l'attestation de l'ONE ou de « Kind en Gezin », ou du certificat médical.

Le Conseil est d'avis que, de la sorte, la Belgique satisfait aux exigences résultant des sources de droit internationales susmentionnées et qu'elle offre aux femmes qui allaitent la possibilité de reprendre le travail dès que possible, évite qu'elles soient victimes de discriminations, et veille à ce qu'elles aient la garantie de pouvoir choisir d'allaiter ou non leur enfant.

Il ajoute que cette convention collective de travail ne concerne évidemment que les employeurs et les travailleurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le Conseil estime opportun qu'il soit élaboré un règlement, analogue à celui de la convention collective de travail conclue en son sein, qui tiendra compte des spécificités des procédures dans le secteur public. Il demande par conséquent que le gouvernement prenne les dispositions nécessaires à cet effet, en concertation avec les organisations syndicales représentatives du personnel des services publics.

## 2. Mesures d'accompagnement

Le Conseil fait observer que la nouvelle Convention-OIT n° 183 exige en son article 10.2 que les pauses d'allaitement soient rémunérées comme temps de travail.

Il estime nécessaire, pour que la convention puisse produire tous ses effets, que les autorités compétentes prennent les mesures adéquates afin d'assurer la compensation financière des pauses d'allaitement pour les travailleuses.

Il propose que cela se fasse en tenant compte d'un certain nombre de principes qu'il expose dans le présent avis.



Het recht op borstvoedingspauzes maakt deel uit van de moederschapsbescherming. Daarom verkiest de Raad als referentiekader voor de financiële compensatie voor de werkneemsters die gebruik maken van hun recht op borstvoedingspauzes het stelsel van de moederschapsverzekering.

Eenzijds, wat de financiering van het stelsel betreft, stelt de Raad voor het risico te solidariseren, zoals dit het geval is voor de moederschapsverzekering.

Anderzijds, wat het bedrag van de uitkering voor de borstvoedingspauzes betreft, wordt voorgesteld dat de werkneemster hetzelfde bedrag als de moederschapsuitkering ontvangt: 82 % van haar onbegrensde loon.

De Raad vraagt de bevoegde instanties naar een zo eenvoudig, soepel en efficiënt mogelijke procedure, gelet op de wens van de sociale partners van een maandelijkse betaling. De werkgevers moeten de bevoegde instantie de gegevens die voor de betaling nodig zijn meedelen, en, in elk geval, mag de betalingsprocedure de toegang tot het recht nooit in het gedrang brengen.

De Raad merkt voorts op dat, hoewel de borstvoedingspauzes volgens de in zijn schoot gesloten collectieve arbeidsovereenkomst een schorsing uitmaken van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, weliswaar met inkomensgarantie maar zonder loonbehoud ten laste van de werkgever, deze pauzes beschouwd moeten worden als arbeidstijd voor de toepassing van de sociale wetgeving, inzonderheid wat het genot van de socialezekerheidsrechten betreft.

Tenslotte vraagt de Raad dat de reglementaire bepalingen die in uitvoering van dit advies moeten genomen worden, hem ter advies zouden voorgelegd worden.

De Raad vraagt dat dit tijdig gebeurt, zodat wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 op 1 juli 2002 in werking treedt de hierboven gevraagde reglementaire bepalingen genomen zijn.

#### B. Bijkomende verloven

De Raad stelt vast dat het IAO-Verdrag nr. 183 in zijn artikel 5 voorziet dat voor of na de periode van moederschapsverlof een verlof moet worden toegekend op vertoon van een medisch getuigschrift aan de werkneemster in geval van ziekte, complicaties of risico tot complicaties ten gevolge van de zwangerschap of de bevalling. De aard en de maximumduur van dit verlof kunnen nader worden bepaald overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk.

De Raad is na een grondig onderzoek van deze kwestie tot de conclusie gekomen dat de actuele reglementering van het moederschapsverlof zoals die in België bestaat globaal genomen een evenwichtige bescherming voor de (aanstaande) moeder en haar kind voorziet en als dusdanig met de doelstellingen van de voornoemde verdragsbepalingen in overeenstemming is.

Hij is dan ook van oordeel dat er op dit moment geen nood bestaat voor de overheid om wijzigingen in de reglementering van het moederschapsverlof aan te brengen die dit evenwicht zouden kunnen verstoren.

De Raad is evenwel van mening dat regelgevingen steeds voor verbetering vatbaar zijn. Dienaangaande wijst hij er op dat de moederschapsbescherming een materie is die traditioneel tot het bevoegdheidsdomein van de sociale partners behoort. Aangezien de Raad van oordeel is dat deze materie eerder geschikt is als onderhandelingsonderwerp bij een globale onderhandelingsronde, waarbij een geïntegreerde en coherente, behandeling mogelijk is, verkiest hij zich over deze problematiek te buigen bij de eerstkomende onderhandelingen voor een interprofessioneel akkoord.

De sociale partners in de Raad bijeen verbinden zich er dan ook toe om de problematiek van het moederschapsverlof in al zijn aspecten te behandelen in hun onderhandelingsronde voor een interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004.

Le droit à des pauses d'allaitement est un élément de la protection de la maternité. Pour cette raison, le Conseil opte pour le système de l'assurance-maternité comme cadre de référence pour la compensation financière des travailleuses qui exercent leur droit à des pauses d'allaitement.

En ce qui concerne le financement du système, le Conseil propose que le risque soit solidarisé, comme c'est le cas pour l'assurance-maternité.

En ce qui concerne le montant de l'allocation pour les pauses d'allaitement, il propose que la travailleuse reçoive le même montant que pour l'allocation de maternité, soit 82 % du salaire non plafonné.

Le Conseil demande aux instances compétentes de mettre en place une procédure qui soit la plus simple, la plus souple et la plus efficace possible, vu le souhait exprimé par les partenaires sociaux d'un paiement mensuel. Les employeurs doivent communiquer à l'instance compétente les données nécessaires au paiement, et, en aucun cas, la procédure de paiement ne peut compromettre l'accès au droit.

Le Conseil souligne en outre que les pauses d'allaitement, bien qu'elles consistent, selon les termes de la convention collective de travail conclue en son sein, en une suspension de l'exécution du contrat de travail avec garantie de revenu mais sans maintien de salaire à charge de l'employeur, doivent être considérées comme temps de travail pour l'application de la législation sociale, et en particulier en ce qui concerne le bénéfice des droits de la sécurité sociale.

Enfin, il demande à être consulté sur les dispositions réglementaires qui doivent être prises en exécution du présent avis.

Le Conseil insiste pour que cette consultation ait lieu en temps opportun afin que ces dispositions réglementaires soient prises au moment où la convention collective de travail n° 80 entrera en vigueur, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2002.

#### B. Congés complémentaires

Le Conseil constate que la Convention-OIT n° 183 prévoit en son article 5 qu'un congé doit être accordé à la travailleuse, avant ou après la période de congé de maternité, sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.

Après un examen approfondi de la question, le Conseil est parvenu à la conclusion que la réglementation actuelle du congé de maternité telle qu'elle existe en Belgique prévoit, dans son ensemble, une protection équilibrée de la (future) mère et de son enfant et que, en tant que telle, elle est en conformité avec les objectifs de la convention susmentionnée.

Il est par conséquent d'avis qu'il n'est pas nécessaire, pour l'instant, que les autorités apportent à la réglementation du congé de maternité des modifications, qui pourraient perturber cet équilibre.

Le Conseil considère toutefois que toute réglementation peut être améliorée. A cet égard, il souligne que la protection de la maternité est une matière qui relève traditionnellement du champ de compétence des partenaires sociaux. Le Conseil, considérant que cette problématique devrait plutôt être débattue dans le cadre de négociations globales, ce qui permettrait qu'elle soit traitée de façon intégrée et cohérente, estime préférable qu'elle soit examinée lors des prochaines négociations en vue d'un accord interprofessionnel.

Les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil s'engagent dès lors à discuter de la problématique du congé de maternité dans tous ses aspects lors des négociations qui seront menées en vue de la conclusion d'un accord interprofessionnel pour la période 2003-2004.

## C. Zwangerschapstests

De Raad stelt vast dat het IAO-Verdrag nr. 183 in zijn artikel 9 bepaalt dat ieder lid zelf maatregelen moet nemen om ervoor te zorgen dat het moederschap geen bron is van discriminatie inzake arbeid, inclusief de toegang tot de arbeid. Bovendien stelt het verdrag dat deze maatregelen het verbod moeten inhouden om van een vrouw die naar een betrekking solliciteert te eisen dat ze een zwangerschapstest ondergaat of een attest indient waaruit blijkt dat ze al dan niet zwanger is, tenzij een nationale wet of reglement erin voorziet voor werkzaamheden die

- krachtens een nationale wet of reglement geheel of gedeeltelijk verboden zijn voor zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven, of

- een erkend en duidelijk risico inhouden voor de gezondheid van de vrouw en van het kind.

De Raad merkt op dat de bovengenoemde nota van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid hem er over informeerde dat het in de Belgische praktijk wordt geaccepteerd dat een werkgever een zwangerschapstest of een attest van zo'n test vraagt aan een vrouwelijke kandidaat voor een job, wanneer uit de verplichte evaluatie van risico's blijkt dat die job schadelijk zou kunnen zijn voor de veiligheid of de gezondheid van een zwangere werkneemster.

De Raad wil er op wijzen dat deze praktijk kadert in de reglementering met betrekking tot het profylactisch verlof: zodra een zwangere werkneemster haar werkgever van haar toestand op de hoogte heeft gebracht dan wel na de bevalling heeft laten weten dat zij haar kind zoogt en wanneer de algemene evaluatie op het bestaan van een risico voor de veiligheid of de gezondheid van haar of haar kind wijst, moet zij onderworpen worden aan een medisch onderzoek volgens de bepalingen van het ARAB; de geneesheer stelt een maatregel voor om blootstelling van de werkneemster aan het risico te vermijden (artikel 41bis en 42 Arbeidswet; koninklijk besluit 2 mei 1995).

De Raad vraagt dat de bevoegde instanties er voor zorgen dat het principiële verbod van het IAO-Verdrag in Belgisch recht wordt ingeschreven en dat de nodig geachte afwijkingen eenduidig in de reglementering worden omschreven.

De Raad achtte het raadzaam verder te werken aan zijn onderzoek van de problematiek van het moederschapsverlof in het kader van het IAO-Verdrag alvorens zich te buigen over de wetsvoorstellen die aanleiding waren van de adviesaanvraag uitgaande van de heer A. DE DECKER van 23 juli 2001.

De nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 en het onderhavig advies zijn een eerste substantieel resultaat van dit onderzoek en bieden reeds een antwoord op de voorstellen van de parlementsleden in het kader van deze problematiek.

Zoals uit het onderhavig advies bovendien blijkt, nemen de sociale partners in de Raad bijeen het engagement om tijdens de onderhandelingsronde voor een interprofessioneel akkoord voor de periode 2003-2004 de problematiek van het moederschapsverlof in al zijn aspecten te bekijken. Zij zijn immers van oordeel dat deze materie traditioneel tot de bevoegdheid van de sociale partners behoort en het best in het kader van een globale onderhandelingsronde kan besproken worden.

(1) België heeft artikel 8, § 3 van het Europees Sociaal Handvest bij Wet van 11 juli 1990 goedgekeurd. Bij de bespreking van de problematiek nam de Raad kennis van het advies van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 12 maart 1999.

(2) IAO-Verdrag nr. 103 werd niet door België geratificeerd.

(3) Adviesaanvraag van de heer H. DE CROO, Voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, van 27 maart 2001.

## C. Tests de grossesse

Le Conseil constate que la Convention-OIT n° 183 précise en son article 9 que tout membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi. En outre, elle dispose que ces mesures doivent comprendre l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour des travaux qui :

- sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent, ou

- comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

Le Conseil fait observer qu'aux termes de la note précitée du Ministère de l'Emploi et du Travail, il est admis dans la pratique en Belgique que l'employeur puisse demander à une femme qui pose sa candidature à un poste un test de grossesse ou un certificat concernant un test de ce type, lorsque l'évaluation obligatoire des risques montre que la fonction pourrait être préjudiciable à la sécurité ou à la santé de la travailleuse enceinte.

Il souligne que cette pratique s'inscrit dans le cadre de la réglementation relative au congé de prophylaxie: dès qu'une travailleuse enceinte a mis son employeur au courant de sa situation, ou qu'après l'accouchement, elle l'a informé du fait qu'elle allaite son enfant, et lorsque l'évaluation générale montre l'existence d'un risque pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou de son enfant, elle doit se soumettre à un examen médical, selon les dispositions du RGPT; le médecin propose une mesure afin d'éviter l'exposition de la travailleuse au risque (articles 41bis et 42 de la loi sur le travail; arrêté royal du 2 mai 1995).

Le Conseil demande que les instances compétentes veillent à ce que l'interdiction de principe prévue dans la Convention-OIT soit inscrite dans le droit belge et que les dérogations jugées nécessaires soient décrites clairement dans la réglementation.

Le Conseil a jugé opportun de poursuivre son examen de la problématique du congé de maternité dans le cadre de la Convention-OIT avant de se pencher sur les propositions de loi dont M. A. DE DECKER l'a saisi le 23 juillet 2001.

La nouvelle convention collective de travail n° 80 et le présent avis sont un premier résultat substantiel de cet examen et offrent déjà une réponse aux propositions des parlementaires dans le cadre de cette problématique.

En outre, comme indiqué dans le présent avis, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil prennent l'engagement d'examiner la problématique du congé de maternité dans tous ses aspects lors des négociations qui seront menées en vue de la conclusion d'un accord interprofessionnel pour la période 2003-2004. Ils sont en effet d'avis que cette matière relève traditionnellement du champ de leur compétence et qu'il serait préférable qu'elle soit débattue dans le cadre de négociations globales.

(1) La Belgique a ratifié l'article 8, § 3 de la Charte sociale européenne par la loi du 11 juillet 1990. Lors de l'examen de la problématique, le Conseil a pris connaissance de l'avis du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes, du 12 mars 1999.

(2) La Convention-OIT n° 103 n'a pas été ratifiée par la Belgique.

(3) Saisine de M. H. DE CROO, Président de la Chambre des représentants, en date du 27 mars 2001.