



ÉTUDES

La protection
de la maternité
dans les
six pays
de la

CEE

série
politique
sociale

13

BRUXELLES

1966

COMMUNAUTE
ECONOMIQUE EUROPEENNE

EUROPÄISCHE
WIRTSCHAFTSGEMEINSCHAFT

COMUNITÀ
ECONOMICA EUROPEA

EUROPESE
ECONOMISCHE GEMEENSCHAP

**La protection
de la maternité
dans les
six pays
de la CEE**

situation au 30 juin 1965

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
CHAPITRE I – REGLES INTERNATIONALES	
Organisation internationale du travail	7
A. Convention internationale no. 3	7
B. Convention internationale no. 103	7
C. Recommandation no. 95	7
D. Ratifications	8
Le Conseil de l'Europe - La charte sociale européenne	8
A. Textes	8
B. Ratifications	8
CHAPITRE II – BELGIQUE	
A. Législation en vigueur	9
B. Champ d'application	9
C. Protection physique	10
D. Protection contre le licenciement	10
E. Protection économique	11
F. Protection et contrôles médicaux - Sanctions	11
CHAPITRE III – ALLEMAGNE	
A. Législation en vigueur	13
B. Champ d'application	13
C. Protection physique	13
D. Protection contre le licenciement	15
E. Protection économique	15
F. Protection et contrôles médicaux - Affichage de la loi - Sanctions	16
CHAPITRE IV – FRANCE	
A. Législation en vigueur	18
B. Champ d'application	18
C. Protection physique	18
D. Protection contre le licenciement	19
E. Protection économique	20
F. Protection et contrôles médicaux - Sanctions	20

CHAPITRE V – ITALIE

A. Législation en vigueur	21
B. Champ d'application	21
C. Protection physique	22
D. Protection contre le licenciement	23
E. Protection économique	23
F. Protection et contrôles médicaux – Sanctions	24

CHAPITRE VI – LUXEMBOURG

A. Législation en vigueur	25
B. Champ d'application	25
C. Protection physique	25
D. Protection contre le licenciement	25
E. Protection économique	25

CHAPITRE VII – PAYS-BAS

A. Législation en vigueur	27
B. Champ d'application	27
C. Protection physique	27
D. Protection contre le licenciement	28
E. Protection économique	28

ANNEXE

Réglementation internationale et tableaux comparatifs	31
---	----

INTRODUCTION

Parmi les travaux entrepris en vue d'une connaissance toujours plus précise des réglementations en vigueur dans les six pays de la Communauté économique européenne dans le domaine social et dans le cadre des activités du groupe de travail « protection des femmes et des jeunes au travail », il est apparu nécessaire de faire une première esquisse des problèmes relatifs au travail féminin, par une étude comparée des règles de protection en faveur des mères au travail.

Il s'agissait d'abord d'analyser et de confronter les dispositions de la législation du travail en vigueur dans les six pays. Comme de nombreuses règles de protection de la maternité font partie des matières qui concernent la sécurité sociale, il a semblé opportun de traiter aussi les problèmes liés à la protection économique des travailleuses pendant les périodes d'absence pour maternité. On n'a pas cru, d'autre part, devoir mettre fort en relief les règles relatives à la réglementation du travail des femmes en général, qui devraient faire éventuellement l'objet d'un examen séparé.

La présente étude a pour objectif de mettre à la disposition des milieux intéressés un document contenant les données que les services de la Commission de la Communauté économique européenne ont recueillies avec la collaboration des experts désignés par les gouvernements, des représentants des organisations syndicales des employeurs et des travailleurs des six pays membres.

REGLES INTERNATIONALES (1)

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'organisation internationale du travail a eu à s'occuper, dès sa constitution, des problèmes relatifs à la protection de la maternité. Les premières règles internationales en la matière remontent en effet à 1919, année où s'est tenue la première conférence internationale du travail.

A. CONVENTION INTERNATIONALE no. 3

En 1919, au cours de la première conférence internationale du travail, la convention no. 3 sur la protection de la maternité a été adoptée. En vertu de cette convention, les femmes employées dans les secteurs du commerce et de l'industrie peuvent jouir, pendant la grossesse, d'un congé de six semaines avant l'accouchement, sur présentation d'un certificat médical déclarant que l'accouchement aura vraisemblablement lieu dans ce délai. Pendant une période de six autres semaines après l'accouchement, la travailleuse ne peut être autorisée à reprendre le travail.

Pendant son absence, l'intéressée a droit à une indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène, de même qu'aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme. Cette indemnité est prélevée sur un fonds public ou fournie par un système d'assurance, et la fixation de son montant est laissée aux autorités nationales compétentes.

La femme qui allaite son enfant a droit, chaque jour, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement.

Le licenciement pendant la période d'absence justifiée est considéré comme illégal.

La recommandation no.12 adoptée à la conférence de 1921 souhaite que les membres de l'organisation assurent aux femmes occupées dans les entreprises agricoles une protection avant et après l'accouchement analogue à celle prévue dans la convention no. 3.

B. CONVENTION INTERNATIONALE no. 103

En 1952, la 35e session de la conférence a procédé à une révision de la convention no. 3, en adoptant la convention no.103. Le texte nouveau reprend en principe les dispositions de la convention no.3 dont il étend le champ d'application à tous les secteurs d'activité, y compris l'agriculture et le travail salarié à domicile.

Le congé de maternité est fixé à douze semaines au moins; six semaines de congé doivent obligatoirement être prises après l'accouchement.

Les prestations en espèces à verser à la femme en congé de maternité sont fixées par la législation nationale dans une mesure suffisante pour assurer l'entretien complet de la femme et de l'enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et suivant un niveau de vie convenable. Lorsque les prestations en espèces versées dans le cadre d'un système d'assurance sociale obligatoire sont fixées sur la base du salaire antérieur, elles ne doivent pas être inférieures aux deux tiers de ce salaire.

Le nombre des interruptions de travail pour l'allaitement de l'enfant est fixé à une ou davantage, et leur durée est laissée à la discrétion des autorités nationales. Les interruptions de travail pour l'allaitement sont comptées dans la durée du travail et sont rénumérées comme telles.

C. RECOMMANDATION no. 95

La recommandation no.95, adoptée en même temps que la convention no.103, est destinée à faciliter et à coordonner les différentes actions nationales ayant pour objet d'apporter des améliorations nouvelles à la réglementation en vigueur. Elle tend à considérer les conditions prévues par la convention no.103 comme des conditions minimales à améliorer aussitôt que possible : la prolongation du congé minimal de maternité jusqu'à quatorze semaines ou davantage d'après l'état de santé de la mère; le

(1) Le texte intégral des règles examinées dans le présent chapitre figure en appendice.

versement d'une indemnité égale à 100 % de la rémunération pendant toute la durée du congé; des prestations supplémentaires en nature, telles que layettes et fournitures de lait ou allocations pour l'achat de layettes.

La recommandation précise que les interruptions de travail pour l'allaitement de l'enfant devraient avoir une durée totale d'une heure et demie au moins sans perte de salaire; elle mentionne aussi les conditions matérielles idéales pour l'allaitement, qui seront réalisées grâce à des installations appropriées.

Le texte de la recommandation consacre un paragraphe spécial à la protection de la santé des femmes pendant la grossesse et prévoit la répartition de la journée de travail de façon à leur assurer des périodes de repos appropriées. La recommandation affirme enfin que l'emploi de la femme à des travaux dangereux pour sa santé ou pour celle de l'enfant devrait être interdit pendant la grossesse et pendant trois mois au moins après l'accouchement.

D. RATIFICATIONS

A ce jour, parmi les pays de la Communauté économique européenne, la Belgique et les Pays-Bas n'ont ratifié aucune des conventions internationales examinées ci-dessus.

Les autres pays ont ratifié la convention no. 3 de 1919 : l'Allemagne le 31 octobre 1927, le Luxembourg le 16 avril 1928, la France le 16 décembre 1950 et l'Italie le 22 octobre 1952.

LE CONSEIL DE L'EUROPE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Le comité des ministres du Conseil de l'Europe a réuni dans une charte sociale européenne, adoptée le 18 octobre 1961 à Turin, quelques principes considérés comme fondamentaux pour une politique sociale en Europe. Le problème de la protection des mères au travail y tient une place importante.

A. TEXTES

Huitième principe : les travailleuses, en cas de maternité, et les autres travailleuses dans des

cas appropriés, ont droit à une protection spéciale dans leur travail.

Article 8

Droit des travailleuses à la protection

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection, les parties contractantes s'engagent :

1. A assurer aux femmes, avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de douze semaines au minimum, soit par un congé payé, soit par des prestations appropriées de sécurité sociale ou par des fonds publics;

2. A considérer comme illégal pour un employeur de signifier son licenciement à une femme durant l'absence en congé de maternité ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant cette absence;

3. A assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin;

4. a) A régler l'emploi de la main-d'œuvre féminine pour le travail de nuit dans les emplois industriels,

b) A interdire tout emploi de la main-d'œuvre féminine à des travaux de sous-sol dans les mines, et, s'il y a lieu, à tous travaux ne convenant pas à cette main-d'œuvre en raison de leur caractère dangereux, insalubre ou pénible.

B. RATIFICATIONS

La charte sociale européenne a été ratifiée par l'Allemagne en septembre 1964. Seuls cinq paragraphes de la charte n'ont pas été ratifiés. Il s'agit des paragraphes 4 de l'article 4, 1 de l'article 7, 2 et 4 de l'article 8 et du paragraphe 4 de l'article 10. Comme la charte a été précédemment ratifiée par la Suisse, la Norvège, l'Irlande et la Grande-Bretagne, le nombre minimal de cinq ratifications exigées pour son entrée en vigueur est désormais atteint.

En ce qui concerne les autres pays de la CEE, des projets de ratification ont été déposés en Italie, en Belgique et au Luxembourg auprès des organes compétents pour leur nécessaire mise au point.

En France et aux Pays-Bas des travaux sont en cours pour la rédaction des projets de ratification.

A. LEGISLATION EN VIGUEUR

La protection de la maternité des femmes au travail a été réglée pour la première fois par la loi du 13 décembre 1889, reprise dans l'arrêté royal du 28 février 1919 portant coordination des lois des 13 décembre 1889, 10 août 1911 et 26 mai 1914 sur le travail des femmes et des enfants. Cette matière n'a pas fait l'objet, à ce jour, d'une réglementation organique.

A défaut d'une réglementation organique sur la protection de la maternité, il faut se reporter à une série de règles éparses dans les dispositions légales de la réglementation du travail actuellement en vigueur :

- arrêté royal du 28 février 1919 sur le travail des femmes et des enfants, dont l'article 5, modifié par la loi du 17 mars 1948, traite du congé de maternité avant et après l'accouchement ;
- loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, dont l'article 28 bis, inséré par la loi du 4 mars 1954 (art. 13), traite de la suspension du contrat de travail pendant les congés de maternité ;
- arrêté royal du 20 juillet 1955 portant coordination des lois relatives au contrat d'emploi, dont l'article 8 traite de la suspension du contrat pendant les congés de maternité des employées ;
- arrêté royal du 16 mars 1940 sur les congés des agents de l'Etat, dont les articles 7, 8, 9 et 9 bis modifiés ou insérés par les arrêtés royaux des 2 juin 1959, 4 septembre 1961 et 24 mars 1961 règlent précisément les congés de maternité des agents de l'Etat ;
- arrêté royal du 26 janvier 1962 modifiant, en ce qui concerne les congés de maternité et d'allaitement, l'arrêté royal du 14 février 1961 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public ;
- loi du 10 décembre 1962 portant modification aux lois sur le contrat de travail et sur le contrat d'emploi.

B. CHAMP D'APPLICATION

Chacune des dispositions indiquées ci-dessus a son propre champ d'application. Il est donc

opportun d'indiquer ci-dessous les catégories de travailleuses auxquelles elle se réfère.

a) Arrêté royal du 28 février 1919 sur le travail des femmes et des enfants ; son champ d'application est déterminé par la loi du 14 juin 1921 (art. 31) qui établit que la réglementation s'applique :

- dans les entreprises soumises à la loi instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures ⁽¹⁾ ;
- dans les établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes ⁽²⁾ ;
- dans les transports par eau.

Les dispositions s'appliquent aux établissements publics comme aux établissements privés, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance. Elles ne s'appliquent pas aux travaux où ne sont employés que les membres de la famille, pourvu que ces établissements ne soient pas classés comme dangereux, insalubres ou incommodes, ou que le travail ne s'y fasse pas à l'aide de chaudières à vapeur ou de moyens mécaniques.

b) Le champ d'application de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail s'étend à tous les ouvriers, chefs-ouvriers et contre-maîtres liés par un contrat de travail sous l'autorité, la direction et la surveillance d'un chef d'entreprise ou patron, moyennant une rémunération calculée soit à raison de la durée du travail, soit en proportion de la quantité, de la qualité ou de la valeur de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre parties ⁽³⁾.

c) L'arrêté royal du 20 juillet 1955 sur le contrat d'emploi s'applique aux contrats d'emploi dont la rémunération annuelle convenue ne

⁽¹⁾ La journée de 8 h et la semaine de 48 h ont été instituées par la loi du 14 juin 1921.

⁽²⁾ Voir la loi du 5-5-1888 et les arrêtés du régent du 11-2-1946 et du 27-9-1947.

⁽³⁾ La Cour de cassation a décidé qu'il n'est pas exigé, pour l'application de la loi, que la rémunération convenue soit versée personnellement par l'employeur (Cass. b., 23-10-1950, P., 1951, I, 90). La rémunération peut être versée indirectement et consister p. ex. en pourboires (Cass. b., 10-2-1938, P., 1938, I, 40).

dépasse pas 180 000 francs belges. Toutefois, les normes sur la protection de la maternité, les seules qui nous intéressent ici, s'appliquent à tous les contrats d'emploi, quel que soit le montant de la rémunération annuelle. La réglementation s'applique en substance à tous les employés de bureau, aux commis voyageurs et en général aux travailleurs intellectuels qui s'engagent à travailler sous la direction, la surveillance et l'autorité d'un patron, moyennant une rémunération.

Cette réglementation ne s'applique pas aux agents de l'Etat, des provinces et des communes, des établissements publics qui en dépendent et des organismes d'intérêt public, pour autant que ces agents soient régis par une situation statutaire.

d) L'arrêté royal du 16 mars 1940 sur les congés des agents de l'Etat s'applique à toutes les personnes, employés ou ouvriers qui travaillent dans les administrations de l'Etat et dans les établissements et offices publics assimilés, à l'exception de certaines catégories spéciales du personnel pour lesquelles un statut particulier est établi. En vertu de l'arrêté royal du 26 janvier 1962 sur les congés de maternité et l'allaitement pour les agents féminins de certains organismes d'intérêt public, la réglementation applicable aux agents de l'Etat, des provinces et des communes s'applique aussi à un certain nombre d'organismes dont l'activité est centrée surtout sur des problèmes d'ordre social et soumise au contrôle du ministre de la santé publique et de la famille, du ministre de la prévoyance sociale et du ministre du travail.

La réglementation relative à la protection de la maternité s'applique aussi aux travailleuses agricoles soumises au régime de la loi sur le contrat de travail et aux domestiques dépendant d'établissements qui rentrent dans le champ d'application des règles législatives sur le travail des femmes et des enfants. Elle ne s'applique pas aux travailleuses à domicile.

C. PROTECTION PHYSIQUE

1. Sur un plan général, les normes en vigueur pour les ouvrières et pour les employées sont concordantes en ce qui concerne la réglementation des congés de maternité. Il est prévu, en effet, que ni les unes ni les autres ne peuvent être autorisées à travailler pendant les six semaines qui suivent l'accouchement. De plus, les travailleuses ont droit à un congé de mater-

nité pendant les six dernières semaines de la grossesse, nonobstant tout accord contraire. Pour bénéficier du droit au congé pendant les six dernières semaines de la grossesse, les travailleuses intéressées doivent présenter à l'employeur un certificat médical déclarant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de cette période.

2. La protection de la maternité pour les agents de l'Etat et des organismes publics diffère légèrement de celle qui est prévue en faveur des employées et ouvrières travaillant pour un employeur du secteur privé. En effet, sauf en cas d'avortement naturel avant le 18^e jour de la grossesse, l'agent féminin en activité de service a droit à un congé de maternité de douze semaines au total, sur présentation d'un certificat médical indiquant la date probable de l'accouchement. Le congé de maternité ne peut débiter, au plus tôt, que quatre semaines avant la date mentionnée dans le certificat médical. Si, pendant les quatre semaines qui précèdent la date réelle de l'accouchement, l'intéressée a bénéficié de congés de maladie, le congé de maternité est réduit à concurrence des congés de maladie. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la période de congé après l'accouchement doit être obligatoirement de six semaines au moins.

L'agent de l'Etat et des organismes publics en activité de service peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité, un congé d'allaitement d'une durée de trois mois au plus.

3. En dehors des dispositions que nous venons d'analyser, la législation en vigueur ne prévoit aucune disposition particulière sur l'interdiction d'employer les travailleuses enceintes et accouchées à certains travaux. Il faut, dès lors, se référer à ce propos à la réglementation du travail des femmes et des jeunes, qui interdit en général d'employer les femmes aux travaux souterrains, aux travaux de nuit, à certains travaux dangereux et insalubres et de toute façon au-delà de certaines limites de durée du travail (¹).

D. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Pour les ouvrières et les employées, l'exécution du contrat de travail (ou d'emploi) est

(¹) Nous renvoyons, pour plus de détails, à l'arrêté royal du 28-2-1919 portant coordination des lois des 13-12-1889, 10-8-1911 et 26-5-1914 sur le travail des femmes et des enfants, à la loi du 17-7-1905 sur le repos du dimanche dans les entreprises industrielles et commerciales, et aux autres dispositions relatives à la protection du travail de la femme.

suspendue pendant les six semaines qui suivent l'accouchement. L'exécution du contrat doit être suspendue, lorsque la travailleuse en fait demande, pendant les six semaines qui précèdent l'accouchement. Si l'accouchement se produit après la date médicalement prévue, la suspension est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Pendant les suspensions du contrat de travail ou d'emploi pour congés de maternité, les travailleuses conservent le droit de donner congé en respectant les délais de préavis. L'employeur, de son côté, a la faculté de notifier le préavis de congé, mais le délai ne court qu'à partir du moment où cesse la cause d'interruption du contrat. Le délai du préavis donné par l'employeur avant la suspension de l'exécution du contrat pour cause de maternité cesse de courir pendant la durée de cette suspension.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement en dehors des périodes fixées à cet effet par la loi, on applique aux ouvrières et aux employées la réglementation prévue en cas d'accident ou de maladie. Cette réglementation stipule que l'exécution du contrat est suspendue, mais que l'employeur a la faculté de signifier son congé à l'intéressée si la période d'incapacité de travail a une durée supérieure à six mois. Il faut préciser que tant pour les ouvrières que pour les employées les périodes normales de congé de maternité ne sont pas comprises dans le calcul des périodes prévues pour le congé de maladie.

Pour les agents de l'Etat et des organismes publics, le problème ne se pose pas en raison de la stabilité d'emploi qui est garantie à cette catégorie de travailleuses.

E. PROTECTION ECONOMIQUE

Les dispositions en vigueur concernent aussi la protection qui doit être assurée sur le plan économique aux travailleuses pendant la période de la maternité.

Si l'on excepte les règles prévues à l'alinéa suivant, l'employeur n'est pas tenu de verser la rémunération pendant toute la période de congé de maternité. Il existe néanmoins, en la matière, des dispositions qui garantissent à la mère une protection spéciale.

La loi du 20 juillet 1960, instaurant le salaire hebdomadaire garanti, a partiellement modifié la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Les dispositions nouvelles établissent que les ouvrières, au début de l'une des deux périodes de repos pour maternité octroyées aux femmes enceintes et aux accouchées, conservent le droit à la rémunération normale à la charge de l'employeur pendant une période de sept jours. Quant aux employées, l'arrêté royal du 20 juillet 1955 prévoit qu'elles conservent, pendant les trente premiers jours de repos, une seule fois, leur droit à la rémunération, à la charge de l'employeur.

En dehors de ces périodes, les prestations en espèces accordées aux mères sont celles qui sont normalement prévues en cas de maladie. Elles correspondent à 60% de la rémunération plafonnée à 8 600 francs belges par mois pendant six mois au maximum, à titre d'indemnité d'accouchement.

Pour les agents de l'Etat et des organismes publics, les périodes de congé de maternité sont régulièrement rémunérées. La période qui excède éventuellement la durée des congés de maternité n'est rémunérée, sur avis du service administratif de santé, que si elle peut être considérée comme un congé de maladie. Le congé d'allaitement de l'enfant qui, on l'a vu, ne peut dépasser trois mois, n'est pas rémunéré. Par ailleurs, les congés de maternité et d'allaitement sont en tous cas considérés comme des périodes de services actifs.

Une indemnité de 250 francs belges est versée aux accouchées à titre de layette. Et dans le cadre du régime d'allocations familiales, on accorde une prime de 7 603,64 francs belges pour la naissance du premier enfant, de 5 243,90 francs belges pour le second, et de 2 821,86 francs belges à partir du troisième.

Les frais d'accouchement, honoraires du médecin et de la sage-femme ainsi que les frais d'hospitalisation sont remboursés à 100% des honoraires et prix conventionnels. L'institut national d'assurance maladie invalidité (INAMI) est chargé de l'administration de l'assurance.

F. PROTECTION ET CONTROLES MEDICAUX - SANCTIONS

1. Les règles sur la protection de la maternité comportent des dispositions relatives à la protection et aux contrôles médicaux, d'une part, et aux sanctions du chef de violation, de l'autre.

Les femmes enceintes peuvent se soumettre à des visites périodiques de contrôle effectuées par des médecins et des sages-femmes de leur choix.

Le certificat médical de grossesse et d'accouchement est le seul document exigé pour le versement des prestations prévues au chapitre précédent.

2. Des sanctions civiles et pénales assurent le respect des règles de protection de la maternité. Les sanctions pénales prévues vont de l'amende à la détention.

ALLEMAGNE

A. LEGISLATION EN VIGUEUR

La protection des mères au travail a été prévue dès 1878, au temps de l'Empire allemand, par une loi limitée aux travailleuses de l'industrie qui interdisait le travail de la mère pendant les trois premières semaines suivant l'accouchement.

Toute une série de lois ultérieures ont étendu et perfectionné cette réglementation, tant sur le plan de la protection physique que sur celui de la protection économique et médicale, en instituant un système qui a conduit à une réglementation organique et unitaire mise en vigueur par la loi du 24 janvier 1952, modifiée par la loi sur la protection des jeunes travailleurs du 9 août 1960.

La réglementation en vigueur est complétée par les dispositions suivantes :

- règlement du 19 juillet 1954 sur la protection de la maternité des fonctionnaires d'Etat;
- règlement du 22 novembre 1955 sur l'application du paragraphe 14 de la loi du 24 janvier 1952;
- directive ministérielle du 29 novembre 1954 pour le calcul des indemnités hebdomadaires et des allocations spéciales (par. 13, alinéa 1, et par. 11, alinéa 2, de la loi du 24-1-1952);
- règlement de l'assurance contre les maladies, livre II, paragraphes 165 et suivants, paragraphes 195 et suivants.

B. CHAMP D'APPLICATION

La loi du 24 janvier 1952 sur la protection des travailleuses enceintes et accouchées s'applique à toutes les femmes liées par un contrat de travail, ainsi qu'aux travailleuses à domicile et assimilées.

La réglementation a, on le voit, un champ d'application très vaste et l'existence du rapport de travail suffit pour conférer à la mère le droit à la protection prévue par la loi. Pour l'application de la réglementation, il y a lieu de considérer également comme rapport de travail celui qui règle l'activité des débutantes,

des apprenties et des volontaires, c'est-à-dire de toutes les femmes en cours de formation professionnelle.

Le droit à la protection de la maternité existe quels que soient l'âge, l'état civil et la nationalité de la travailleuse : la seule condition est que celle-ci soit occupée sur le territoire de la république fédérale ou à Berlin-Ouest.

La loi ne s'applique pas aux femmes qui exercent une activité professionnelle autonome, aux ménagères, aux religieuses, de même qu'aux fonctionnaires d'Etat, pour lesquelles d'ailleurs un règlement spécial prévoit une réglementation analogue à celle de la loi du 24 janvier 1952.

Pour les travailleuses à domicile et assimilées qui, on l'a vu, bénéficient des dispositions de la loi, des dispositions spéciales tiennent compte du caractère particulier du rapport juridique qui lie cette catégorie au commettant ou au commissionnaire, et règlent sur cette base l'application de la loi.

Pour l'application de la loi, sont des travailleuses domestiques les femmes occupées à des travaux domestiques et qui vivent sous le toit de l'employeur. Les femmes à la journée, par contre, sont celles qui, sans vivre dans la famille de l'employeur, font d'une manière continue des travaux domestiques pour le compte de l'employeur et qui y consacrent l'intégralité de leur capacité de travail.

C. PROTECTION PHYSIQUE

1. Un certain nombre de dispositions assurent la protection physique de la mère au travail, en édictant des règles sur l'abstention du travail avant et après l'accouchement, sur le repos pour l'allaitement, sur l'interdiction des heures supplémentaires, du travail de nuit, du travail dominical et des jours fériés, de même que sur l'interdiction d'effectuer certains travaux considérés comme dangereux pour la santé de la mère et de l'enfant.

2. En principe, la loi interdit le travail des femmes enceintes, et ceci pendant toute la

durée de la grossesse, dans la mesure où, selon un certificat médical, la poursuite du travail menace la vie ou la santé de la mère ou de l'enfant.

Indépendamment de tout péril pour la vie ou pour la santé de la mère ou de l'enfant, la loi interdit le travail :

a) des travailleuses domestiques et des femmes à la journée pendant les quatre semaines précédant l'accouchement ;

b) des autres travailleuses pendant les six semaines précédant l'accouchement.

Les travailleuses peuvent cependant être également employées pendant cette période si elles se déclarent expressément disposées à fournir le travail. Elles peuvent cependant, à tout moment, résilier cette déclaration.

En plus des interdictions dont il est question ci-dessus, la loi interdit, d'une manière générale, l'emploi des femmes enceintes à des travaux fatigants ou qui les exposeraient aux effets nuisibles de substances ou de radiations nocives pour la santé, de poussières, de gaz ou d'émanations susceptibles de provoquer des états d'agitation⁽¹⁾.

Le ministre fédéral du travail est habilité, en accord avec les ministres fédéraux compétents, à édicter les mesures nécessaires, pour éviter que la santé des futures mères, des mères qui allaitent ou de leurs enfants, ne soit menacée.

3. Les mères ne peuvent, même si elles le désirent, être employées dans un délai de six

(1) En plus de cette disposition de caractère général, la loi prévoit à titre d'exemple certaines activités spécifiques où l'emploi des femmes enceintes est interdit, ce sont :

— les travaux consistant à soulever à la main, sans aide de moyens mécaniques, des poids de plus de 5 kg ou, à titre exceptionnel, de plus de 10 kg, ou comportant régulièrement le déplacement ou le transport à la main sans aide de moyens mécaniques de poids de plus de 8 kg ou, à titre occasionnel, de plus de 15 kg ;

— les travaux qui exigent en permanence la station debout, sauf s'il est possible d'utiliser un siège pour de brèves périodes de repos. La durée de l'emploi à des travaux de ce genre ne doit pas dépasser 4 h par jours après le 5e mois de la grossesse ;

— les travaux qui exigent pour leur exécution des mouvements fréquents et fatigants d'extension et de flexion, ou qui obligent les travailleuses à demeurer constamment accroupies ou courbées ;

— l'utilisation d'outils ou de machines qui exigent dans une large mesure l'usage des pieds ;

— la décortication du bois ;

— les travaux qui exposent la femme au risque de contracter une maladie professionnelle ;

— les travaux effectués avec des moyens de transport, après le 3e mois de la grossesse ;

— les travaux aux pièces, les travaux qui comportent l'attribution de primes ou les travaux à la chaîne de quelque nature qu'ils soient, lorsque le rendement moyen excède les forces des femmes enceintes.

semaines après l'accouchement. Cette durée est portée à huit semaines pour les mères qui allaitent leur enfant, et à douze semaines en cas d'accouchement prématuré. Après ces périodes, s'il résulte d'un certificat médical que la travailleuse n'est pas encore apte au travail, l'interdiction est maintenue.

Lorsque la capacité de travail est diminuée dans les premiers mois après l'accouchement et qu'un certificat médical l'atteste, la travailleuse ne peut être affectée qu'à des activités dont l'exercice n'excède pas ses capacités physiques.

4. Les mères qui allaitent leur enfant ne peuvent, en outre, être employées à des travaux qui exigent en permanence la station debout, sauf s'il leur est possible de se servir de temps en temps d'un siège pour de brèves périodes de repos, ni aux travaux de décortication du bois ou aux travaux qui les exposeraient au risque de contracter une maladie professionnelle.

5. Les mères qui allaitent leur enfant doivent pouvoir disposer, à leur demande, du temps nécessaire à cet effet. L'interruption de travail accordée à cette fin doit avoir une durée d'au moins quarante-cinq minutes pour une période de travail non interrompu de plus de quatre heures et demie. Si la durée du travail ininterrompu dépasse huit heures, la mère a le droit de disposer, à sa demande, de deux périodes de repos d'allaitement d'une durée d'au moins quarante-cinq minutes chacune. Si elle n'a pas la possibilité d'allaiter l'enfant à proximité des locaux de travail, elle peut disposer d'une seule interruption de travail pour l'allaitement d'une durée de quatre-vingt-dix minutes au moins.

Pour l'octroi des repos d'allaitement, la loi précise que la durée du travail doit être considérée comme ininterrompue lorsqu'elle n'est pas coupée par une pause d'au moins deux heures.

Les périodes de repos octroyées à la travailleuse pour l'allaitement de son enfant ne peuvent entraîner une perte de rémunération ; elles font partie de la durée du travail, doivent être rémunérées comme telles et ne peuvent donner lieu à aucune compensation par des prestations de travail avant ou après l'horaire de travail. En outre, les périodes de repos d'allaitement sont indépendantes des repos prévus par la loi sur la durée du travail.

6. La loi ne prévoit pas l'installation de salles d'allaitement; cependant, dans des cas particuliers, il est loisible à l'inspection du travail de prendre des dispositions sur le nombre, l'endroit et la durée des périodes d'allaitement. L'inspection du travail peut également ordonner l'installation de crèches.

7. La loi prévoit des dispositions particulières sur l'interdiction d'occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent leur enfant à des heures supplémentaires la nuit ou le dimanche.

On entend par heures supplémentaires :

- pour les domestiques et les travailleuses agricoles, le travail fourni au-delà de neuf heures et demie par jour ou de cent huit heures par quinzaine;

- pour les travailleuses âgées de moins de 18 ans, le travail fourni au-delà de huit heures par jour ou de quatre-vingts heures par quinzaine;

- pour les autres travailleuses, le travail fourni au-delà de huit heures et demie par jour ou de quatre-vingt-seize heures par quinzaine.

Les dimanches sont compris dans la quinzaine.

8. La loi entend par travail nocturne le travail presté entre 20 heures et 6 heures. Le travail de nuit est interdit en principe, pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent bien que l'on prévoie des dérogations à l'interdiction du travail nocturne. Dans l'industrie hôtelière, les femmes, jusqu'à la fin du 4e mois de la grossesse, peuvent travailler jusqu'à 22 heures. Dans l'agriculture, elles peuvent être employées aux travaux de la traite du bétail à partir de 5 heures du matin, durant les quatre premiers mois de grossesse.

Par dérogation à l'interdiction prévue par la loi pour le travail du dimanche et des jours fériés, les femmes enceintes et les femmes qui allaitent leur enfant peuvent travailler le dimanche et les jours fériés, dans les transports, dans l'industrie hôtelière et dans les bars et restaurants, dans les hôpitaux et dans les établissements de cure, dans l'industrie du spectacle et des activités récréatives, à la condition qu'elles bénéficient une fois par semaine d'un repos ininterrompu d'au moins vingt-quatre heures après une nuit de repos.

On peut confier aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent leur enfant du travail à

domicile dans une quantité telle qu'il puisse normalement être exécuté pendant les jours de travail à raison de huit heures pour les femmes enceintes et de sept heures un quart pour les mères qui allaitent leur enfant. L'inspection du travail est autorisée à prendre, en la matière, des dispositions particulières quant à la quantité de travail.

En plus des dérogations prévues par la loi, l'inspection du travail peut, dans des cas particuliers, accorder des dérogations supplémentaires.

D. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

La loi prévoit des dispositions particulières pour protéger la femme au travail contre les conséquences que pourrait entraîner pour elle la perte du revenu de son travail à l'occasion de sa maternité. Ainsi, le licenciement a été déclaré illégal pendant toute la grossesse et jusqu'à la fin du 4e mois après l'accouchement, à la condition que l'employeur, au moment du licenciement, ait connaissance de la grossesse ou de l'accouchement, ou qu'il en soit avisé dans un délai d'une semaine suivant la réception de la communication du licenciement. Cette disposition ne s'applique qu'en partie aux domestiques et aux femmes à la journée; en vertu d'une disposition spéciale, elles peuvent être congédiées à partir de la fin du 5e mois de la grossesse, compte tenu évidemment des conditions particulières qui proviennent du fait que la travailleuse mène une vie en commun avec les membres de la famille de l'employeur.

Dans le cas des travailleuses à domicile, où il ne peut être question de licenciement, des dispositions spéciales prévoient qu'elles ne peuvent être exclues de l'attribution de travail, contre leur volonté, pendant toute la période de grossesse et jusqu'à la fin du 4e mois après l'accouchement.

Les interdictions de licenciement prévues par la loi ne s'appliquent qu'à l'employeur : le droit à la résiliation du contrat de travail par la travailleuse n'est pas affecté.

E. PROTECTION ECONOMIQUE

La loi garantit à la femme qui travaille une protection économique spéciale pendant toute la période de maternité. Les inconvénients financiers provoqués par les interdictions et par

les limitations à l'exercice d'une activité sont compensés par les prestations suivantes :

a) Lorsque, avant ou après l'accouchement, elle doit changer d'occupation ou de mode de rémunération, ou lorsque le temps de travail est réduit par l'interdiction d'exercer certaines activités, la travailleuse a le droit de continuer à recevoir de son employeur une rémunération correspondant à la moyenne des treize dernières semaines, ou en cas de rémunération mensuelle, des trois derniers mois. Il en est de même lorsque le travail a subi une interruption complète ou partielle par le fait que la travailleuse ne peut plus être occupée à des travaux pénibles ou qui l'exposeraient aux effets nuisibles de substances et de radiations préjudiciables à la santé, de poussières, de gaz ou d'émanations, de la chaleur, de l'humidité ou de vibrations.

Les femmes qui, à l'expiration de la période de protection, présentent encore une inaptitude au travail, inaptitude qui doit être constatée par certificat médical, ne peuvent reprendre leurs occupations. Lorsqu'elles sont affiliées à une caisse d'assurance maladie légale, elles bénéficient, pour la durée de leur inaptitude au travail, des prestations de la caisse maladie.

Pendant les premiers mois qui suivent l'accouchement, lorsqu'un certificat médical atteste qu'elles ne sont pas complètement aptes au travail, les femmes ne peuvent être affectées à une activité qui excède leurs capacités physiques. Leur rémunération est complétée par leur employeur.

b) Les travailleuses qui ne sont pas assujetties à l'assurance obligatoire contre la maladie ont le droit de continuer à recevoir de leur employeur, pendant les périodes de protection qui précèdent et qui suivent l'accouchement, la même rémunération que celle qui leur avait été payée jusque-là; elles doivent toutefois faire déduire l'allocation de maternité qui leur revient à titre d'allocation familiale en vertu de l'assurance maladie obligatoire.

c) Les travailleuses qui sont assujetties à l'assurance maladie obligatoire reçoivent, pendant la période de protection qui précède et qui suit l'accouchement, une indemnité hebdomadaire dite allocation de maternité qui tient lieu de rémunération. Cette indemnité est payée par la caisse de maladie à laquelle est affiliée la travailleuse et elle est calculée sur la base de la rémunération moyenne des treize dernières

semaines ou, en cas de rémunération mensuelle, des trois derniers mois. Ce montant ne peut être inférieur à 3 DM par jour. Les mères qui allaitent leur enfant ont droit à l'allocation de maternité pendant huit semaines après l'accouchement et pendant douze semaines en cas d'accouchement prématuré.

Le droit à l'allocation de maternité disparaît si la femme effectue pendant un certain temps un travail rémunéré ou si elle continue à percevoir sa rémunération normale sans effectuer son travail. Pour toute la durée de l'allaitement, les mères reçoivent une indemnité hebdomadaire d'au moins 0,50 DM par jour. L'indemnité d'allaitement est payée jusqu'à l'expiration de la 26e semaine qui suit l'accouchement sur présentation d'une attestation d'allaitement.

L'allocation de maternité, l'indemnité d'allaitement et les autres prestations d'assistance sont également payées aux femmes assujetties à l'assurance obligatoire mais qui, en raison de leur grossesse, sont mises en congé non payé et, de ce fait, ne bénéficient plus de l'assurance sans pour autant cesser d'être liées par le contrat de travail.

Les prestations dont bénéficient les travailleuses assujetties à l'assurance maladie obligatoire sont versées également aux domestiques et aux femmes à la journée dès le délai de la période de protection. En outre, celles dont le contrat de travail est résilié par l'employeur après le 5e mois de la grossesse, reçoivent de la caisse de maladie une indemnité spéciale à partir du moment de la résiliation du contrat de travail jusqu'au début de la période de protection. Cette indemnité spéciale est payée hebdomadairement et est égale à la rémunération moyenne des treize dernières semaines ou, en cas de rémunération mensuelle, des trois derniers mois.

Les travailleuses assujetties à l'assurance maladie obligatoire reçoivent certaines prestations d'assistance hebdomadaires de la part de l'assurance. Ces prestations consistent surtout dans les soins de la sage-femme, soins pharmaceutiques et médicaux; contribution aux frais d'accouchement et éventuellement de séjour à la maternité ou d'hospitalisation dans une clinique.

F. PROTECTION ET CONTROLES MEDICAUX - AFFICHAGE DE LA LOI - SANCTIONS

1. La travailleuse enceinte doit en aviser son employeur. Elle doit lui communiquer aussi la

date probable de l'accouchement. Sur demande éventuelle de l'employeur, elle doit produire un certificat délivré par un médecin ou une sage-femme. L'employeur est tenu, de son côté, d'informer l'inspection du travail. La date de l'accouchement, telle qu'elle résulte du certificat délivré par un médecin ou par une sage-femme, fait foi pour le calcul des périodes de congé avant l'accouchement. Si la date indiquée dans le certificat se révèle inexacte, la période de congé avant l'accouchement est modifiée en conséquence.

2. Les entreprises et les administrations qui occupent d'une façon stable plus de trois tra-

vailleuses doivent afficher la loi dans un lieu approprié.

3. Dans le cas de violation intentionnelle des dispositions légales, on s'expose à une peine de prison (allant jusqu'à 5 ans) ou à des amendes (jusqu'à 10 000 DM); dans le cas de violation non intentionnelle, la sanction prévue est une amende allant jusqu'à 150 DM ou l'arrestation.

Les actes, intentionnels ou non, contraires aux règles prévues par la loi peuvent être punis par l'inspecteur du travail, comme actes contraires à l'ordre public, par des amendes allant jusqu'à 200 DM.

FRANCE

A. LEGISLATION EN VIGUEUR

Le premier texte législatif en matière de protection de la maternité est la loi du 27 novembre 1909 qui stipulait que la suspension du travail par la femme pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement ne pouvait être une cause de rupture du contrat de travail. Ultérieurement, d'autres textes législatifs sont venus compléter et perfectionner la réglementation en la matière, qui comporte actuellement toute une série de dispositions insérées dans le Code du travail, dans le Code de la sécurité sociale, dans le Code de la santé publique et dans le Code rural.

Textes codifiés

- Code du travail, livre Ier, titre 2, chapitre II, articles 29 (décret du 2-2-1955) et 29a (loi du 17-6-1913), établissant des règles particulières aux femmes en couches ;
- Code du travail, livre II, titre 1, chapitre IV bis, articles 54 a (ordonnance du 2-11-1945) et 54 b, 54 c, 54 d, 54 e (loi du 5-8-1917), contenant des normes sur le repos des femmes en couches et des femmes allaitant leur enfant ;
- Code de la sécurité sociale, livre III, chapitre III, articles 296 à 303 sur l'assurance maternité ;
- Code de la santé publique, livre II, chapitre III, article L.159 (décret du 5-10-1953) sur les contrôles prénatals ;
- Code rural, livre VII, titre II, article 1040 sur les prestations.

Textes non codifiés

- Décret du 11 mars 1926 portant règlement d'administration publique pour l'exécution des dispositions des articles 54 b à 54 e du Code du travail, livre II, concernant l'allaitement maternel dans les établissements industriels et commerciaux ;
- loi du 2 septembre 1941 sur la protection de la naissance ;
- décret du 29 décembre 1945, portant règlement d'administration publique pour l'appli-

cation de l'ordonnance du 19 octobre 1945 fixant le régime des assurances sociales applicable aux assurés des professions non agricoles (art. 45 à 52) ;

- arrêté du 19 juin 1947, fixant le règlement intérieur des caisses régionales de sécurité sociale pour l'assurance invalidité (art. 56 à 63) ;
- décret du 21 septembre 1950, portant règlement d'administration publique en ce qui concerne les assurances sociales agricoles ;
- règlements départementaux de travail en agriculture pris en application des articles 983 à 991 du Code rural.

B. CHAMP D'APPLICATION

L'article 54 a du Code du travail prévoit l'application de ces dispositions « dans tout établissement industriel ou commercial, ou dans ses dépendances, de quelque nature qu'il soit, public ou privé, même s'il a un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ». En vertu d'une loi du 21 mars 1941, les dispositions du Code du travail sur la protection de la maternité sont étendues aux salariées des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

On peut donc affirmer que les dispositions en vigueur en matière de protection des mères s'appliquent à toutes les femmes qui exercent une activité salariée de quelque nature que ce soit, à des fins lucratives ou pour leur formation professionnelle, à la seule exception des travailleuses à domicile et des domestiques. Ces dispositions s'appliquent également aux travailleuses agricoles dans les conditions précisées ci-dessous, sous chacune des rubriques relatives auxdites dispositions.

C. PROTECTION PHYSIQUE

1. La loi, article 54 a), livre II du Code du travail établit une durée minimale obligatoire de l'arrêt du travail pour cause de maternité ;

la femme ne peut en effet être occupée pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement; il est en tout cas interdit d'employer des femmes en couches pendant les six semaines qui suivent leur délivrance.

Les travailleuses agricoles bénéficient de dispositions identiques qui figurent dans la quasi-totalité des règlements de travail en agriculture cités ci-dessus au paragraphe A.

2. En vertu de l'article 29, livre I du Code du travail, il est loisible à la femme d'interrompre son activité pendant une période de quatorze semaines au total qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et qui prend fin huit semaines après. Cette disposition permet à la femme d'augmenter de quatre semaines avant l'accouchement et de deux semaines après, si elle le désire, la durée de son congé de maternité. L'unique obligation qui est imposée à la travailleuse est d'avertir l'employeur des motifs de son absence.

La période d'absence après l'accouchement peut être prolongée, en plus des huit semaines, de trois autres semaines quand il résulte d'un certificat médical que l'absence est due à une maladie causée par la grossesse ou l'accouchement et que la femme se trouve dans l'impossibilité de reprendre le travail.

L'article 29 du livre I du Code du travail s'applique sans restriction aux travailleuses agricoles.

3. Les conventions collectives prévoient parfois des périodes plus longues de suspension. Certaines conventions prévoient la possibilité, pour la travailleuse, d'avoir des repos de maternité qui vont de trois mois après l'accouchement jusqu'à six mois en cas d'allaitement maternel. D'autres tendent à assimiler la maladie résultant de l'accouchement au traitement normal de maladie. Il en est de même pour les conventions collectives conclues pour le secteur agricole.

4. Pendant une année, à compter du jour de l'accouchement, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette période de repos s'ajoute aux repos prévus en faveur de toutes les travailleuses⁽¹⁾. Elle se répartit en deux

⁽¹⁾ Voir art. 14 du livre II, du Code du travail.

périodes de trente minutes chacune, la première pendant le travail du matin l'autre pendant le travail de l'après-midi, aux heures fixées d'accord avec l'employeur. A défaut d'accord, les repos d'allaitement sont pris au milieu de chaque période de travail. S'il existe une chambre d'allaitement sur le lieu du travail, la mère peut allaiter son enfant à l'intérieur de l'établissement. Dans ce cas, cependant, les périodes de repos d'allaitement sont réduites à vingt minutes chacune. Dans les professions agricoles, les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariées appartenant à des établissements effectuant des opérations à caractère industriel comme c'est le cas pour certaines coopératives agricoles.

5. En dehors de l'interdiction d'employer les femmes enceintes à des activités dans lesquelles il est fait usage de substances abortives, aucune disposition particulière n'est prévue pour les travailleuses en ce qui concerne leur emploi à des travaux lourds ou insalubres, au travail de nuit, au travail du dimanche ou des jours fériés et à des heures supplémentaires. Les règles applicables sont donc celles en vigueur pour le travail des femmes en général. Nous y renvoyons.⁽²⁾

6. Pour permettre le bénéfice de l'assurance maternité, la législation de sécurité sociale impose formellement aux assurées sociales la cessation de tout travail salarié pendant une période d'au moins six semaines. De plus, l'assurée peut bénéficier, pendant quatorze semaines, d'un repos donnant lieu à indemnisation. Enfin, les assurées sociales peuvent encourir la suppression des indemnités journalières et des primes d'allaitement, si elles ne se conforment pas à un ensemble de prescriptions relatives notamment aux examens obstétricaux.

D. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Pendant les périodes de repos octroyées à la femme pour cause de maternité, le contrat de travail demeure suspendu. Cette suspension ne peut constituer une cause de rupture du contrat de travail par l'employeur, sous peine de dommages-intérêts au profit de la femme.

⁽²⁾ Voir Code du travail, livre II, titre I, chap. II et III, livre II, chap. II et IV, décret du 28-12-1909; et règlements départementaux du travail en agriculture pris en application des art. 983 à 991 du Code rural.

Selon une jurisprudence unanime, les garanties prévues dans le Code pour la suspension du contrat de travail sont valables aussi bien dans le cas de maternité naturelle que dans le cas de maternité légitime, indépendamment de l'activité salariée exercée par la travailleuse.

La loi du 2 septembre 1941, en son article 2, prévoit en outre des peines très sévères pour l'employeur qui licencie une travailleuse pour le seul motif de la grossesse ou de l'accouchement.

L'interdiction de rupture du contrat de travail, pendant la période de suspension prévue par la loi pour cause de maternité, a été interprétée par la jurisprudence en ce sens que l'employeur est tenu à des dommages-intérêts en faveur de la femme licenciée même pendant les périodes qui précèdent et qui suivent celles prévues par la loi. La jurisprudence semble, en substance, orientée dans le sens que la femme enceinte ne peut être licenciée pour des motifs provenant de son état de grossesse⁽¹⁾, sous peine de dommages-intérêts.

L'interdiction de rupture du rapport de travail vise uniquement l'employeur. En effet, en vertu de la loi, la femme en état de grossesse apparente peut quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans les mêmes conditions aux salariées agricoles.

E. PROTECTION ECONOMIQUE

La travailleuse en congé de maternité n'a pas droit à sa rémunération. L'assurée sociale reçoit une indemnité journalière de repos pendant six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après celle-ci. Cette indemnité est égale à la moitié du gain journalier de base sans pouvoir être supérieure à un plafond (ce plafond mensuel est de 950 FF à la date du 1-1-1965). Cette indemnité journalière est portée aux deux tiers du gain à partir du 31e jour d'absence au travail si l'assurée a trois enfants ou plus à sa charge.

La travailleuse reçoit une allocation d'allaitement de 20 francs français par mois pendant

⁽¹⁾ Chambre sociale de la chambre civile de la Cour de cassation, 4-8-1952.

quatre mois et de 5,25 francs français pendant le 5e mois. La travailleuse reçoit en outre une indemnité pour l'achat de lait égale à 5 francs français par mois, pendant dix-huit semaines.

De nombreuses conventions collectives prévoient le versement par l'employeur de la rémunération totale ou partielle pendant la période du congé de maternité.

L'assurance maternité couvre les frais médicaux, pharmaceutiques et autres relatifs à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites. Des contrôles médicaux périodiques sont prévus pour la période prénatale par le Code de la santé publique et rendus obligatoires par la législation de sécurité sociale pour le bénéfice des allocations prénatales (dans le cadre des prestations familiales). Une allocation de maternité de 576 francs français est versée à la mère à chaque naissance⁽²⁾.

F. PROTECTION ET CONTROLES MEDICAUX - SANCTIONS

1. Des mesures d'hygiène sévères sont prévues pour l'installation et le fonctionnement des chambres d'allaitement. Les enfants ne peuvent séjourner dans ces locaux que pendant le temps nécessaire à l'allaitement; ils n'y sont pas admis s'ils sont ou s'ils semblent atteints de maladies contagieuses.

Les salariées agricoles bénéficient des mêmes dispositions, à l'exception toutefois de la réglementation concernant les chambres d'allaitement dont peuvent, seules, se prévaloir les travailleuses des professions agricoles appartenant à un établissement effectuant des opérations à caractère industriel comme c'est le cas pour certaines coopératives agricoles.

2. Le Code du travail prévoit la nullité de tout accord qui tendrait à restreindre les dispositions en vigueur en matière de protection de la maternité.

Des peines pécuniaires et privatives de liberté sont prévues à l'encontre des employeurs qui ont fait travailler une femme ou l'ont congédiée pendant la période de congé de maternité.

⁽²⁾ Des abattements de zone sont prévus qui vont de 0 à 6%.

ITALIE

A. LEGISLATION EN VIGUEUR

La nécessité de protéger les mères au travail s'est fait sentir en Italie depuis les toutes premières années de notre siècle. La première disposition en la matière date de 1902 et comporte des règles sur l'allaitement insérées dans la loi sur le travail des femmes et des adolescents. Ensuite, avec le texte unique no. 636 du 19 novembre 1907, des règles ont été introduites, limitées aux ouvrières de l'industrie et prévoyant l'interdiction du travail un mois avant l'accouchement, des repos supplémentaires pour l'allaitement pendant les heures de travail, de même que l'institution de chambres d'allaitement dans les entreprises comptant plus de cinquante ouvrières.

D'autres dispositions suivirent qui améliorèrent progressivement la réglementation en la matière, jusqu'à la promulgation des dispositions les plus récentes qui définissent la réglementation actuelle.

La réglementation en vigueur se compose d'un ensemble de dispositions qui forment ensemble une réglementation organique, même si elle n'est pas à proprement parler unitaire. Ce sont :

- la loi no. 860, du 26 août 1950, sur la protection physique et économique des mères au travail;
- la loi no. 986, du 12 décembre 1950, sur l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes et accouchées;
- la loi no. 394, du 23 mai 1951, sur la conservation du poste de travail pour les mères;
- la loi no. 1904, du 15 novembre 1952, portant modification de l'article 24 de la loi du 26 août 1950;
- le règlement d'application approuvé par le décret du président de la République no. 568, du 21 mai 1953.
- la loi no. 7, du 9 janvier 1963, sur l'interdiction du licenciement des travailleurs féminins pour cause de mariage et portant modification de la loi du 26 août 1950, article 860 sur la protection physique et économique des mères au travail.

Toute la réglementation s'insère dans le cadre de l'article 37 de la Constitution qui, après

avoir reconnu à la femme au travail les mêmes droits et, à égalité de travail, les mêmes rémunérations qu'au travailleur, établit en particulier que « les conditions de travail doivent permettre à la mère l'accomplissement de sa fonction familiale essentielle et lui assurer ainsi qu'à l'enfant une protection spéciale ».

B. CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application des règles de protection de la maternité est circonscrit au rapport de travail salarié. La loi ne se préoccupe pas de l'état civil des travailleuses et ne vise qu'à protéger leur maternité, qu'elles soient mariées ou non. Elle s'applique à toutes les « travailleuses enceintes et accouchées qui sont employées par des employeurs du secteur privé, y compris les travailleuses agricoles (salaariées, journalières et coparticipantes), de même qu'à celles qui sont employées par les bureaux et les entreprises de l'Etat, des régions, des provinces, des communes et des autres organismes publics et sociétés coopératives etc. » Pour les femmes qui sont employées par des bureaux et des entreprises de l'Etat, des régions, des provinces et des autres organismes publics, les règles de protection ne sont applicables, en vertu d'une disposition expresse de la loi, que lorsque le traitement des travailleuses enceintes et accouchées, prévu par des dispositions législatives ou réglementaires spéciales, est inférieur à celui que la loi elle-même prévoit pour elles.

La loi s'applique aussi aux travailleuses chargées des services domestiques, de même qu'aux travailleuses à domicile qui fournissent un travail rémunéré. Pour ces catégories, la loi contient des dispositions particulières en attendant la promulgation de règles spéciales.

La loi ne s'applique pas aux élèves des ateliers-écoles n'ayant pas un but lucratif, autorisés par le ministère du travail, ni aux parentes et alliées jusqu'au troisième degré de l'employeur, qui vivent avec lui et qui sont à sa charge, étant donné qu'elles ne sont pas considérées, pour l'application de la loi, comme des travailleuses liées par un contrat de travail salarié.

C. PROTECTION PHYSIQUE

1. Les éléments fondamentaux de la protection physique de la mère sont constitués par la suspension obligatoire ou facultative du travail, l'interdiction d'employer les femmes avant et après l'accouchement à des travaux dangereux pour leur santé ou pour celle de l'enfant, le repos d'allaitement et les crèches.

2. En ce qui concerne l'abstention obligatoire du travail, la loi interdit d'employer les femmes pendant les trois mois qui précèdent la date probable de l'accouchement dans le secteur industriel, et pendant les huit semaines qui précèdent l'accouchement dans le secteur agricole. Pour toutes les autres catégories de travailleuses, la période d'abstention obligatoire du travail est fixée à six semaines avant la date probable de l'accouchement. Si l'accouchement a lieu après la date probable, l'abstention obligatoire devra être respectée pendant toute la période supplémentaire qui précède l'accouchement. La loi interdit également d'employer les femmes pendant huit semaines après l'accouchement.

Si l'inspection du travail le juge opportun, elle peut ordonner l'extension de la période d'abstention obligatoire du travail avant l'accouchement, sur production d'un certificat médical, pour une période supplémentaire qui peut atteindre six semaines au plus.

3. A côté des dispositions sur l'abstention obligatoire du travail, il en est d'autres relatives à l'abstention facultative. Les travailleuses, en cas de complications préjudiciables de quelque manière que ce soit à leur grossesse, peuvent s'absenter du travail même avant la période prévue pour l'abstention obligatoire, sur production d'un certificat médical et après contrôle de l'inspection du travail.

En outre, à l'expiration de la période d'absence obligatoire après l'accouchement, les travailleuses ont le droit de s'absenter du travail pour une période de six mois pendant laquelle elles conservent leur emploi pour tous les effets de l'ancienneté. Le règlement d'application de la loi précise qu'ont le droit de se prévaloir de cette faculté même les travailleuses qui ont repris leur service dans l'entreprise après la période d'absence obligatoire. La période d'absence facultative doit en tout cas être utilisée entièrement et sans interruption avant la fin de l'année qui suit l'accouchement.

4. Pendant la période de grossesse, sur production d'un certificat de grossesse et jusqu'à trois mois après l'accouchement, ou jusqu'à sept mois si la femme allaite son enfant, la loi interdit d'affecter la travailleuse au transport et au soulèvement d'objets pesants, de même qu'aux travaux dangereux, fatigants et insalubres énumérés dans un tableau spécial annexé au règlement d'exécution⁽¹⁾. Pendant cette période, la travailleuse doit être affectée à des tâches que son état lui permet. Si elle est affectée à des travaux qui entraînent une rémunération inférieure, elle conserve la rémunération correspondant aux tâches qu'elle a remplies précédemment.

5. La loi prévoit en outre que l'employeur doit accorder aux mères qui allaitent directement leurs enfants deux périodes de repos pendant la journée de travail en vue de l'allaitement. Ces repos sont indépendants de ceux que la réglementation générale du travail des femmes et des enfants prévoit⁽²⁾.

La durée de chacun de ces repos est d'une heure si l'employeur n'a pas mis à la dis-

(1) En vertu des dispositions de la loi du 26-8-1950, sont considérés comme des travaux dangereux, fatigants ou insalubres : a) les travaux qui sont énumérés dans les tableaux A et B approuvés par l'arrêté royal n° 1720 du 7-8-1936, tableaux qui mentionnent les travaux interdits aux enfants et aux femmes mineures et ceux qui ne sont autorisés qu'avec des précautions et sous des conditions spéciales ;

b) les travaux qui sont indiqués à l'art. 1er de l'arrêté ministériel n° 33 du 8-6-1938, qui détermine les activités pour lesquelles la visite médicale périodique des femmes et des enfants est obligatoire, lorsque l'inspection du travail juge qu'il existe des conditions d'insalubrité par suite d'excès ou de sautes considérables de température, ou d'excès d'humidité, ou encore de la présence de poussières, de fumées, de gaz, de vapeurs ou de la manipulation de substances toxiques, caustiques ou très irritantes ;

c) les travaux qui sont indiqués dans l'arrêté ministériel du 20-3-1929 qui approuve, en vue de l'obligation des visites médicales préventives et périodiques prescrites par l'art. 6 du règlement général de l'hygiène du travail, la liste des travaux au cours desquels des substances toxiques ou dangereuses sont utilisées ou produites ;

d) les travaux effectués sur des échelles ou sur des échafaudages mobiles, ou les travaux qui, même effectués sur des échafaudages fixes, sont difficiles ou doivent être exécutés dans des conditions de sécurité réduite ;

e) les travaux qui astreignent à une station debout prolongée ou à une position de travail particulièrement fatigante. Si les exigences du travail permettent de mettre un siège à la disposition des travailleuses, il doit être d'une hauteur convenable, être muni d'un dossier et permettre l'appui des pieds ;

f) les travaux sur des machines actionnées par une pédale ou sur des machines commandées par une pédale lorsque le rythme du mouvement est rapide ou exige un grand effort ;

g) les travaux sur des machines trépidantes ou avec des outils qui transmettent des trépidations intenses ;

h) les travaux agricoles qui nécessitent la manipulation et l'utilisation de substances toxiques ou nocives pour la fumure de la terre, le traitement des plantes, la conservation des produits et les soins du bétail ;

i) les travaux de mondage et de transplantation du riz pendant la période de grossesse et pendant trois mois après l'accouchement.

(2) Voir la loi n° 653, du 26-4-1934.

position des mères une chambre d'allaitement ou une crèche, ou si de telles installations sont situées en dehors de l'établissement, ou encore si l'heure du début et de la fin du travail ne permet pas de transporter l'enfant dans la chambre d'allaitement ou dans la crèche. Dans ces cas, la travailleuse a le droit de sortir de l'établissement.

Si l'employeur a mis à la disposition des mères une chambre d'allaitement ou une crèche, la durée de chacun de ces repos est d'une demi-heure. Dans ce cas, la travailleuse ne peut pas sortir de l'établissement.

Les périodes de repos d'allaitement sont considérées comme faisant partie de l'horaire de travail et sont rémunérées à ce titre.

Dans les entreprises qui emploient au moins trente femmes mariées âgées de cinquante ans au plus, la loi impose à l'employeur l'obligation d'installer une chambre d'allaitement dans les dépendances des locaux de travail. Au lieu d'une chambre d'allaitement et sur l'autorisation de l'inspection du travail, l'employeur peut installer, à proximité des locaux de travail, une crèche destinée à l'allaitement, à l'alimentation et à la garde des enfants âgés de trois ans au plus. L'employeur peut en outre être dispensé de l'obligation d'installer une chambre d'allaitement ou une crèche s'il participe à l'installation ou au financement de crèches communes à plusieurs entreprises et si ces crèches sont situées à proximité de l'entreprise.

En ce qui concerne les travailleuses agricoles, dans les régions où le travail est effectué avec main-d'œuvre salariée, l'inspection du travail encourage la création de chambres d'allaitement et de crèches, au fonctionnement desquelles les employeurs de la région intéressée doivent contribuer. L'institution des chambres d'allaitement et des crèches peut advenir dans les chefs-lieux des communes ou dans des fractions où le travail est prédominant.

D. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

1. A côté des règles sur la protection physique de la mère, la loi en prévoit d'autres qui sont destinées à sa protection économique.

La protection professionnelle de la mère est garantie par l'interdiction de licenciement. A cet égard, la loi dispose que les travailleuses enceintes et accouchées ne peuvent être licen-

ciées pendant la grossesse dûment attestée par un certificat médical, « jusqu'à la fin de la période d'interdiction obligatoire du travail, de même que jusqu'au jour où l'enfant sera âgé d'un an ».

L'interdiction de licenciement ne joue pas si la travailleuse a commis une faute justifiant la rupture du rapport de travail; si l'entreprise qui emploie la travailleuse cesse son activité; si la travailleuse a terminé la tâche pour laquelle elle a été engagée; si le terme prévu par le contrat de travail est échu.

Tout licenciement d'une travailleuse effectué au mépris de ces dispositions est nul de plein droit.

2. Est nulle de plein droit toute clause qui, dans un contrat individuel de travail, un contrat collectif ou un règlement, prévoit la résolution du contrat de travail de la femme par suite de son mariage. Est pareillement nul tout licenciement effectué en raison du mariage. La nullité de tels licenciements comporte en faveur des travailleuses privées de leur emploi le versement du salaire global effectif jusqu'au jour de leur réadmission au travail. La travailleuse qui, au moment où elle est convoquée pour reprendre son travail, déclare résilier son contrat, a droit au traitement prévu au cas de congé pour motif valable; le versement du salaire lui est dû jusqu'au jour de la résiliation dont l'employeur doit, dans tous les cas, avoir eu connaissance dans le délai de dix jours à compter de la date de réception de la convocation.

Ces dispositions s'appliquent à la fois aux travailleuses dépendant d'établissements privés de toute nature, exception faite des travailleuses chargées de services domestiques, et aux travailleuses dépendant d'établissements publics, sous réserve de dispositions plus favorables contenues dans les contrats de travail collectifs ou individuels et dans les dispositions législatives ou réglementaires.

D'autre part, l'employeur est tenu de conserver leur emploi aux travailleuses pour lesquelles s'applique l'interdiction de licenciement, pendant toute la durée de leur absence de maternité.

E. PROTECTION ECONOMIQUE

En plus de la protection contre le licenciement, la loi prévoit toute une série de dispo-

sitions destinées à la protection économique proprement dite de la travailleuse en état de maternité.

Cette protection économique est réalisée dans le cadre des dispositions en vigueur sur l'assurance maladie obligatoire et sur les assurances sociales obligatoires.

Pendant toute la période d'abstention obligatoire du travail, les travailleuses ont droit à une indemnité journalière égale à 80% de leur rémunération.

Pour les travailleuses agricoles, la loi prévoit l'octroi d'une indemnité globale à verser moitié au début de la période d'absence obligatoire du travail et moitié après l'accouchement.

Cette indemnité est de 35 000 liras pour les salariées fixes, permanentes et habituelles, de 25 000 liras pour les journalières occasionnelles et de 20 000 liras pour les journalières exceptionnelles.

Pour les travailleuses à domicile et pour celles qui sont affectées aux travaux domestiques, des règles particulières prévoient l'octroi d'une allocation de maternité globale non fractionnable.

Ces indemnités sont versées :

a) par l'institut national pour l'assurance contre les maladies, en faveur des travailleuses qui ne sont pas couvertes par l'alinéa b) ci-après ;

b) par d'autres instituts, organismes ou caisses qui gèrent l'assurance maladie obligatoire pour les travailleuses qui sont inscrites auprès d'eux.

Pour la détermination du montant de l'indemnité, on tient compte pour les ouvrières de la rémunération moyenne journalière pendant huit heures, perçue par elles dans les deux périodes de paie qui ont immédiatement précédé celle au cours de laquelle l'abstention du travail a débuté ; pour les employées, on tient compte par contre du montant global de la rémunération du mois qui a précédé celui au cours duquel l'absence a débuté.

L'indemnité calculée sur une base journalière est versée suivant les critères valables pour les prestations de l'assurance obligatoire contre les maladies.

Les travailleuses auxquelles s'applique la loi sur la protection de la maternité ont droit à l'assistance-accouchement par l'organisme où

elles sont assurées contre les maladies. Cette assistance leur est fournie même après l'interruption du rapport de travail à la condition que ce rapport ait encore été en cours au moment du début de la grossesse.

Les femmes enceintes peuvent, en outre, se soumettre à des visites médicales périodiques gratuites auprès de l'organisme assureur.

F. PROTECTION ET CONTROLES MEDICAUX - SANCTIONS

1. Pour pouvoir bénéficier des avantages et de la protection prévus par la loi, la travailleuse est tenue de produire, tant à l'employeur qu'à l'organisme d'assurance maladie, un certificat médical attestant son état de grossesse. Dans les quinze jours qui suivent l'accouchement, la travailleuse a l'obligation de produire à l'employeur et à l'organisme assureur le certificat de naissance de l'enfant ou le certificat d'assistance à l'accouchement. La travailleuse a les mêmes obligations en cas d'avortement spontané ou thérapeutique, considéré comme tel lorsqu'il survient avant le 180^e jour de la grossesse.

Le certificat médical de grossesse indique la date probable de l'accouchement et fait preuve à cet égard nonobstant toute erreur de prévision.

Dans les cas où la loi prévoit l'installation de chambres d'allaitement et de crèches, le respect d'un certain nombre de normes sanitaires est prescrit.

Les chambres d'allaitement doivent répondre aux règles d'hygiène, être convenablement équipées, être tenues dans un état de parfaite propreté et pourvues d'eau. Un personnel spécialisé pour la garde des enfants pendant les heures de travail des mères doit être affecté aux chambres d'allaitement.

Les crèches doivent être conformes aux règles relatives à la protection de l'enfance, être équipées techniquement pour assurer la surveillance des enfants pendant le travail des mères, le tout sous le contrôle de l'inspection du travail. Elles doivent avoir à leur disposition un personnel possédant la formation requise pour l'assistance et l'éducation de la première enfance.

2. Des peines de gravité variable sont prévues à l'encontre des contrevenants.

LUXEMBOURG

A. LEGISLATION EN VIGUEUR

La première mesure en matière de protection de la maternité est constituée par l'arrêté grand-ducal du 30 mars 1932 portant ratification de la convention internationale du travail no. 3. Cet arrêté reprend et complète le texte de la convention qui, dès lors, par l'effet de la transposition législative, constitue la réglementation en vigueur dans le Grand-Duché pour la protection des mères.

En ce qui concerne la protection économique, les normes en vigueur sont celles des livres I et IV du Code des assurances sociales institué par la loi du 24 avril 1954.

Est également applicable en la matière le texte coordonné du 20 avril 1962 sur le règlement légal du louage de service des employés privés, notamment en ce qui concerne la protection économique.

B. CHAMP D'APPLICATION

La réglementation s'applique au personnel féminin des entreprises industrielles ou commerciales, tant publiques que privées. Elle ne s'applique pas aux travailleuses agricoles, aux travailleuses à domicile, aux domestiques, ni aux agents de l'administration publique pour qui, cependant, il existe une protection spéciale distincte. Elle ne s'applique pas non plus dans les entreprises industrielles ou commerciales dont les travailleurs appartiennent à une seule famille.

C. PROTECTION PHYSIQUE

Il est interdit d'employer les femmes pendant une période de six semaines après l'accouchement.

Pour la période de grossesse, aucun congé obligatoire n'est prévu. La travailleuse a cependant le droit de quitter son travail six semaines avant l'accouchement sur production d'un certificat médical qui fixe sa date approximative.

La mère qui allaite son enfant a droit à deux périodes de repos d'allaitement par jour, d'une durée d'une demi-heure chacune.

D. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Il n'est pas permis à l'employeur de licencier la travailleuse, mariée ou non, qui s'absente de son travail pendant la période de six semaines avant et six semaines après l'accouchement. Lorsque la travailleuse s'absente de son travail pendant une période plus longue, à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou de ses couches, la période pendant laquelle le licenciement demeure interdit est de trois mois.

L'employeur ne pourra signifier le congé pendant lesdites absences, ou à une date telle que le délai de préavis expirerait pendant ces périodes.

E. PROTECTION ECONOMIQUE

La protection économique en cas d'absence du travail pour cause de maternité est celle qui est prévue en cas de maladie.

Pendant douze semaines, les ouvrières ont droit à une indemnité tenant lieu de rémunération, égale à 70 % de la dernière rémunération et à certaines prestations de caractère médical.

Les employées reçoivent leur rémunération toute entière pour une durée maximum de trois mois.

Des allocations d'allaitement d'un montant variable (maximum 25 % de l'indemnité de maternité) sont également versées pendant douze semaines.

Dans le cadre des prestations familiales, des primes de naissance sont versées aux accouchées. Pour la première naissance cette prime s'élève à 5 880 francs luxembourgeois, pour

les naissances suivantes à 3 500 francs luxembourgeois.

Les différents régimes d'assurance maladie garantissent aux femmes en couches les soins d'une sage-femme ou d'un médecin, le séjour à la maternité et les prestations pharmaceu-

tiques; les caisses de maladie peuvent également prévoir des consultations prénatales et postnatales.

Les dispositions relatives aux congés de maternité et à la protection contre le licenciement sont sanctionnées d'amendes pécuniaires.

A. LEGISLATION EN VIGUEUR

La protection de la maternité est réalisée par un ensemble de règles insérées dans certaines des lois en vigueur qui réglementent les conditions de travail :

- loi sur le travail du 1er novembre 1919 sur la réglementation de la durée du travail en général et sur l'interdiction des travaux dangereux (art. 11, par. 1 et 2);
- loi du 5 juin 1913 portant réglementation de l'assurance maladie, publiée par arrêté royal du 21 septembre 1952 (art. 19, par. 3; art. 29, par. 4 et 5; art. 46, par. 6);
- loi du 12 décembre 1929 sur le statut des fonctionnaires (art. 48 et 49).

B. CHAMP D'APPLICATION

a) Loi sur le travail

La réglementation a un champ d'application très vaste. A part de rares exceptions, de caractère d'ailleurs extrêmement limité, la loi du travail de 1919 s'applique à toutes les activités exercées dans les entreprises industrielles agricoles ou commerciales. Par entreprise, la loi entend également :

- les hôpitaux et les maisons de cure;
- les institutions ou services de l'Etat, des provinces ou des communes ou autres organismes de droit public ou dotés de la personnalité juridique;
- les bureaux des membres des professions libérales;
- les sociétés;
- l'activité du bâtiment.

D'autres activités peuvent en outre, par une mesure administrative, être assimilées à celles qui sont exercées dans une entreprise. La règle ne s'applique pas au travail domestique chez un employeur privé et au travail à domicile.

Les agents directs de l'Etat et des organismes publics jouissent d'un statut spécial fixé par

la loi du 12 décembre 1929, sans préjudice des dispositions de la loi du travail qui sont valables aussi pour cette catégorie.

b) Assurance maladie

En général sont couverts par l'assurance maladie tous les travailleurs dont le salaire annuel ne dépasse pas 8 650 florins. Fait toutefois exception le personnel domestique qui travaille chez le même employeur moins de trois jours par semaine.

C. PROTECTION PHYSIQUE

Le travailleur féminin ne peut exercer son activité pendant une période de huit semaines après l'accouchement. Le congé de maternité éventuel, pris immédiatement avant l'accouchement, peut être déduit de cette période de repos après l'accouchement, à concurrence de deux semaines au plus. Il en résulte que la période de congé obligatoire après l'accouchement ne peut en aucun cas être inférieure à six semaines.

Une disposition spéciale stipule que la travailleuse mariée ne peut reprendre le travail avant que la date de son accouchement n'ait été inscrite dans le livret de travail spécial que certaines dispositions administratives prévoient obligatoirement pour cette catégorie de travailleuses.

La travailleuse peut, tant avant qu'après l'accouchement, s'absenter de son travail pour des périodes plus longues, sur production d'un certificat délivré par un médecin ou par une sage-femme. Si la cessation du travail intervient pendant la période qui précède l'accouchement, le certificat doit indiquer sa date probable.

La femme qui allaite son enfant jouit d'avantages particuliers : l'employeur est tenu d'assurer à la travailleuse la possibilité de procéder à l'allaitement dans des conditions morales appropriées; cette obligation existe pour l'employeur dès que la travailleuse l'a avisé oralement ou par écrit de sa décision d'allaiter directement l'enfant. La loi ne contient pas de dispositions précises en matière de repos et

de local d'allaitement; elle se réfère expressément, cependant, au fait que la possibilité d'allaiter l'enfant est liée tant à des circonstances de temps que de lieu. Dans des cas déterminés, et suivant les circonstances, par exemple s'il y a des hommes dans le local de travail, une pièce séparée doit être mise à la disposition de la femme qui allaite. Dans ces cas, l'employeur pourra respecter ses obligations également en permettant à la travailleuse d'allaiter l'enfant à son domicile.

Il n'existe pas de dispositions particulières de protection des mères en ce qui concerne les heures supplémentaires, le travail de nuit et des jours fériés, ni en ce qui concerne l'exercice d'activités fatigantes, insalubres ou dangereuses. A ce propos, il convient de se référer aux règles de protection du travail de la femme en général, auxquelles nous renvoyons.

D. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Le Code civil (art. 1639 h) stipule que l'employeur ne peut signifier son congé à un travailleur pendant une période d'incapacité de travail due à la maladie. Mais aucune disposition - analogue à celle qui concerne les prestations en espèces⁽¹⁾ - n'assimile au regard du licenciement la grossesse et l'accouchement à la maladie. Donc il est possible, au cas d'entrée en service d'une femme, d'inclure dans le contrat individuel de travail une clause selon laquelle la grossesse est considérée comme un motif valable de licenciement, ou bien de stipuler qu'en cas de mariage le contrat de travail ne restera en vigueur que jusqu'au moment de la grossesse.

En l'absence d'une telle clause dans le contrat de travail, il est interdit aussi bien à l'employeur qu'au travailleur (art. 6, 1er par. du décret extraordinaire sur le contrat de travail) de mettre fin au contrat sans l'autorisation du directeur de l'Office régional du travail; il existe cependant certaines lacunes dans cette réglementation: cette interdiction de licenciement ne vaut plus lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'accord des deux parties (art. 6 b par. 2 du décret susmentionné).

En pratique, la rupture du contrat de travail pour grossesse - considérée comme normale par le travailleur féminin - ne donne pas naissance à des réclamations de sa part.

⁽¹⁾ Voir l'art. 19, par. 3 de la loi sur l'assurance maladie.

Lorsque le travailleur féminin soulève des objections, l'employeur doit demander l'autorisation au directeur de l'Office régional du travail dont les directives en cette matière établissent que la grossesse comme telle ne constitue pas un motif suffisant pour justifier le licenciement.

Lorsqu'il existe des motifs complémentaires qui justifient le licenciement, l'on tend toujours à octroyer l'autorisation à un moment où le licenciement ne compromet pas le versement des prestations auxquelles le travailleur féminin a droit en vertu de la loi sur l'assurance maladie.

Quant aux femmes qui dépendent des services publics ou d'établissements ayant un statut de service public, le Code civil et le décret extraordinaire sur le contrat de travail ne leur sont pas applicables. Elles ne peuvent donc en aucun cas être licenciées en raison d'une grossesse.

E. PROTECTION ECONOMIQUE

La loi, en ce qui concerne la protection économique, met sur le même plan la maladie et l'incapacité de travail due à la grossesse ou à l'accouchement. Les indemnités, d'un montant égal à celui de la rémunération, sont dès lors supportées par l'organisme assureur.

Indépendamment de l'existence ou non d'une incapacité de travail, la femme enceinte a droit à une indemnité égale à sa rémunération journalière, plafonnée à 27 florins, pendant les six dernières semaines de sa grossesse, sur production d'un certificat délivré par un médecin ou par une sage-femme qui mentionne la date probable de l'accouchement.

Après l'accouchement, la même indemnité égale au montant de la rémunération journalière, plafonnée à 27 florins, est versée à la travailleuse pour une période de six semaines au moins et de cinquante-deux semaines au plus.

La protection décrite ci-dessus est réservée aux travailleuses même après la cessation du travail avant l'accouchement, à la condition qu'elle résulte d'un certificat délivré par un médecin ou par une sage-femme attestant que cet accouchement aura vraisemblablement lieu dans un délai de dix semaines à partir du jour de la cessation de l'activité. La période d'in-

demnisation après l'accouchement ne peut en aucun cas dépasser cinquante-deux semaines.

Les frais d'accouchement (médecin – assistance médicale – hospitalisation) sont entièrement à la charge de la caisse maladie qui verse une allocation de naissance égale à 55 florins.

Les indemnités fixées par la loi pour la grossesse et l'accouchement sont dues aux travailleuses quel que soit leur état civil.

La violation des règles sur la protection de la maternité est punie de peines pécuniaires et privatives de liberté.

ANNEXE

REGLEMENTATION INTERNATIONALE

ET

TABLEAUX COMPARATIFS

CONVENTION no. 3 DE L'OIT
CONCERNANT L'EMPLOI DES FEMMES AVANT ET APRES L'ACCOUCHEMENT (1919)

Article premier

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme « établissements industriels » notamment :

a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;

c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus ;

d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau, maritime ou intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2. Pour l'application de la présente convention, sera considéré comme « établissement commercial » tout lieu consacré à la vente des marchandises ou à toute opération commerciale.

3. Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie et le commerce, d'une part, l'agriculture, d'autre part.

Article 2

Pour l'application de la présente convention, le terme « femme » désigne toute personne du sexe féminin, quel que soit son âge ou sa nationalité, mariée ou non, et le terme « enfant » désigne tout enfant, légitime ou non.

Article 3

Dans tous les établissements industriels ou commerciaux, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille, une femme

a) ne sera pas autorisée à travailler pendant une période de six semaines après ses couches ;

b) aura le droit de quitter son travail, sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines ;

c) recevra, pendant toute la période où elle demeurera absente, en vertu des paragraphes a) et b), une indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène ; ladite indemnité, dont le montant exact sera fixé par l'autorité compétente dans chaque pays, sera prélevée sur les fonds publics ou sera fournie par un système d'assurance ; elle aura droit, en outre, aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme ; aucune erreur, de la part du médecin ou de la sage-femme, dans l'estimation de la date de l'accouchement, ne pourra empêcher une femme de recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produira ;

d) aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement.

Article 4

Au cas où une femme s'absente de son travail, en vertu des paragraphes a) et b) de l'article 3 de la présente convention, ou en demeure éloignée pendant une période plus longue, à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de sa grossesse ou de ses couches, et qui la met dans l'incapacité de reprendre son travail, il sera illégal pour son patron, jusqu'à ce que son absence ait atteint une durée maximale fixée par l'autorité compétente de chaque pays, de lui signifier son congé durant ladite absence, ou à une date telle que le délai de préavis expirerait pendant que dure l'absence susmentionnée.

CONVENTION no. 103 DE L'OIT
CONCERNANT LA PROTECTION DE LA MATERNITE
(REVISEE EN 1952)

Article premier

1. La présente convention s'applique aux femmes employées dans les entreprises industrielles aussi bien qu'aux femmes employées à des travaux non industriels et agricoles, y compris les femmes salariées travailleuses à domicile.

2. Aux fins de la présente convention, le terme « entreprises industrielles » s'applique aux entreprises publiques et privées ainsi qu'à leurs branches et comprend notamment :

a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b) les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction de navires, de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général ;

c) les entreprises du bâtiment et du génie civil, y compris les travaux de construction, de réparation, d'entretien, de transformation et de démolition ;

d) les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, voie d'eau maritime ou intérieure, ou voie aérienne, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs, entrepôts ou aéroports.

3. Aux fins de la présente convention, le terme « travaux non industriels » s'applique à tous les travaux exécutés dans les entreprises et services publics ou privés suivants, ou en relation avec leur fonctionnement :

a) les établissements commerciaux ;

b) les postes et les services de télécommunications ;

c) les établissements et administrations dont le personnel est employé principalement à un travail de bureau ;

d) les entreprises de presse ;

e) les hôtels, pensions, restaurants, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations ;

f) les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, infirmes, indigents et orphelins ;

g) les entreprises de spectacles et de divertissements publics ;

h) le travail domestique salarié effectué dans des ménages privés ; ainsi qu'à tous autres travaux non industriels auxquels l'autorité compétente déciderait d'appliquer les dispositions de la convention.

4. Aux fins de la présente convention, le terme « travaux agricoles » s'applique à tous les travaux exécutés dans les entreprises agricoles, y compris les plantations et les grandes entreprises agricoles industrialisées.

5. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente convention s'applique à une entreprise, une branche d'entreprise ou un travail déterminés, la question doit être tranchée par l'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe.

6. La législation nationale peut exempter de l'application de la présente convention les entreprises où sont seuls employés les membres de la famille de l'employeur tels qu'ils sont définis par ladite législation.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme « femme » désigne toute personne du sexe féminin, quels que soient son âge, sa nationalité, sa race ou ses croyances religieuses, mariée ou non, et le terme « enfant » désigne tout enfant, qu'il soit né d'un mariage ou non.

Article 3

1. Toute femme à laquelle s'applique la présente convention a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité.

2. La durée de ce congé sera de douze semaines au moins ; une partie de ce congé sera obligatoirement prise après l'accouchement.

3. La durée du congé obligatoirement pris après l'accouchement sera déterminée par la législation nationale, mais ne sera en aucun cas inférieure à six semaines; le reste du congé total pourra être pris, selon ce que décidera la législation nationale, soit avant la date présumée de l'accouchement, soit après la date d'expiration du congé obligatoire, soit encore en partie avant la première de ces dates et en partie après la seconde.

4. Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est dans tous les cas prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne devra pas s'en trouver réduite.

5. En cas de maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse, la législation nationale doit prévoir un congé prénatal supplémentaire dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

6. En cas de maladie attestée par certificat médical comme résultant des couches, la femme a droit à une prolongation du congé postnatal dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

Article 4

1. Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 3 ci-dessus, elle a le droit de recevoir des prestations en espèces et des prestations médicales.

2. Les taux des prestations en espèces seront fixés par la législation nationale de telle manière qu'elles soient suffisantes pour assurer pleinement l'entretien de la femme et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et selon un niveau de vie convenable.

3. Les prestations médicales comprendront les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals donnés par une sage-femme diplômée ou par un médecin, et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire; le libre choix du médecin et le libre choix entre un établissement public ou privé seront respectés.

4. Les prestations en espèces et les prestations médicales seront accordées soit dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, soit par prélèvement sur des fonds publics; elles seront accordées, dans l'un et l'autre

cas, de plein droit à toutes les femmes remplissant les conditions requises.

5. Les femmes qui ne peuvent prétendre, de droit, à des prestations recevront des prestations appropriées par prélèvement sur les fonds de l'assistance publique, sous réserve des conditions relatives aux moyens d'existence prescrites par l'assistance publique.

6. Lorsque les prestations en espèces fournies dans le cadre d'un système d'assurance sociale obligatoire sont déterminées sur la base du gain antérieur, elles ne devront pas représenter moins des deux tiers du gain antérieur ainsi pris en considération.

7. Toute contribution due dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe qui serait calculée sur la base des salaires payés et qui serait perçue aux fins de fournir de telles prestations doivent être payées d'après le nombre total d'hommes et de femmes employés dans les entreprises intéressées, sans distinction de sexe, qu'elles soient payées par les employeurs ou, conjointement, par les employeurs et par les travailleurs.

8. En aucun cas, l'employeur ne doit être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie.

Article 5

1. Si une femme allaite son enfant, elle sera autorisée à interrompre son travail à cette fin pendant une ou plusieurs périodes dont la durée sera déterminée par la législation nationale.

2. Les interruptions de travail aux fins d'allaitement doivent être comptées dans la durée du travail et rétribuées comme telles dans les cas où la question est régie par la législation nationale ou conformément à celle-ci; dans les cas où la question est régie par des conventions collectives, les conditions seront réglées selon la convention collective pertinente.

Article 6

Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 3 de la présente convention, il est illégal pour son employeur de lui signifier son congé durant ladite

absence, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant que dure l'absence susmentionnée.

Article 7

1. Tout membre de l'Organisation internationale du travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, prévoir des dérogations à l'application de la convention en ce qui concerne :

- a) certaines catégories de travaux non industriels ;
- b) les travaux exécutés dans les entreprises agricoles autres que les plantations ;
- c) le travail domestique salarié effectué dans des ménages privés ;
- d) les femmes salariées travailleuses à domicile ;
- e) les entreprises de transport par mer, de personnes ou de marchandises.

2. Les catégories de travaux ou d'entreprises pour lesquels il sera fait usage des dispositions

du paragraphe 1 du présent article devront être désignées dans la déclaration accompagnant la ratification de la convention.

3. Tout membre qui a fait une telle déclaration peut, en tout temps, l'annuler totalement ou partiellement, par une déclaration ultérieure.

4. Tout membre à l'égard duquel une déclaration faite, conformément au paragraphe 1 du présent article en vigueur, indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux travaux et entreprises auxquels s'applique ledit paragraphe 1 en vertu de cette déclaration, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les travaux et entreprises en question.

5. A l'expiration d'une période de cinq années après l'entrée en vigueur initiale de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la conférence un rapport spécial concernant l'application de ces dérogations et contenant telles propositions qu'il jugera opportunes en vue de mesures à prendre à cet égard.

RECOMMANDATION no. 12 DE L'OIT
CONCERNANT LA PROTECTION, AVANT ET APRES L'ACCOUCHEMENT,
DES FEMMES EMPLOYEES DANS L'AGRICULTURE (1921)

La conférence générale de l'Organisation internationale du travail recommande :

Que chaque membre de l'Organisation internationale du travail prenne des mesures pour assurer aux femmes salariées employées dans les entreprises agricoles une protection, avant et après l'accouchement, semblable à la pro-

tection accordée par la convention adoptée par la conférence internationale du travail de Washington aux femmes employées dans l'industrie et le commerce; et que ces mesures comportent le droit à une période d'absence avant et après l'accouchement et à une indemnité pendant la même période, soit à l'aide des fonds publics, soit par le moyen d'un système d'assurance.

RECOMMANDATION no. 95 DE L'OIT
CONCERNANT LA PROTECTION DE LA MATERNITE

I. Congé de maternité

1. 1) Lorsque cela sera nécessaire à la santé de la femme et chaque fois qu'il sera possible, le congé de maternité prévu au paragraphe 2 de l'article 3 de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, devrait être prolongé pour atteindre une durée totale de quatorze semaines.

2) Les organes de contrôle devraient être autorisés à prescrire dans des cas individuels, sur production d'un certificat médical, en plus de ce qui est prévu aux paragraphes 4, 5 et 6 de l'article 3 de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, une prolongation supplémentaire du congé prénatal et du congé postnatal, si une telle prolongation se révèle nécessaire dans l'intérêt de la santé de la mère et de l'enfant, et notamment en cas de conditions anormales existantes ou susceptibles de se produire, telles que fausses couches ou autres complications prénatales ou postnatales.

II. Prestations de maternité

2. 1) Chaque fois qu'il sera possible, les prestations en espèces devant être accordées en vertu de l'article 4 de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, devraient être fixées à un taux supérieur au taux minimal prévu par ladite convention; chaque fois qu'il sera possible le taux devrait être fixé à cent pour cent du gain antérieur de la femme pris en considération pour le calcul des prestations.

2) Chaque fois qu'il sera possible, les prestations médicales devant être accordées en vertu de l'article 4 de la convention devraient comprendre les soins de praticiens de médecine générale et de spécialistes à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées, y compris les visites à domicile, les soins dentaires, les soins donnés par une sage-femme diplômée et d'autres services de maternité, aussi bien à domicile que dans un hôpital, les soins d'infirmière soit à domicile, soit dans un hôpital ou dans une autre institution médicale, l'entretien dans un hôpital aussi bien que dans toute autre institution médicale, les fournitures pharmaceutiques, dentaires et autres fournitures médicales ou

chirurgicales, et les soins fournis par des membres d'une autre profession légalement reconnus compétents pour fournir des services associés aux soins de maternité sous un contrôle médical approprié.

3) Les prestations médicales devraient tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la femme protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

4) Les départements gouvernementaux ou institutions attribuant les prestations médicales devraient encourager les femmes protégées, par tous les moyens qui peuvent être considérés comme appropriés, à recourir aux services généraux de santé mis à leur disposition par les autorités publiques ou par d'autres organismes reconnus par les autorités publiques.

5) En outre, la législation nationale peut autoriser lesdits départements ou institutions à prendre des mesures tendant à élever le niveau de la santé des femmes protégées et de leurs enfants.

6) Il serait désirable d'ajouter aux prestations mentionnées aux points 1) et 2) ci-dessus d'autres prestations en nature ou en espèces, telles que layettes ou allocations pour l'achat de layettes, fournitures de lait ou allocations d'allaitement aux femmes allaitant leurs enfants, etc.

III. Dispositions en faveur des mères qui allaitent et des nourrissons

3. 1) Chaque fois qu'il sera possible, les interruptions de travail aux fins d'allaitement devraient représenter une durée totale d'au moins une heure et demie pendant la journée de travail; des modifications quant à leur fréquence et à leur durée devraient être permises sur production d'un certificat médical.

2) Des dispositions devraient être prises afin d'organiser; de préférence hors des entreprises où travaillent les femmes, des installations pour l'allaitement des enfants ainsi que pour les soins à leur donner pendant la journée; chaque fois qu'il sera possible, des dispositions devraient être prises pour que ces instal-

lations et ces soins soient payés ou au moins subventionnés, aux frais de la collectivité ou dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire.

3) L'équipement des installations pour l'allaitement et les soins que l'on donne aux enfants pendant la journée, les conditions d'hygiène auxquelles elles doivent répondre, ainsi que le nombre et les qualifications de leur personnel devraient être conformes à des normes adéquates établies par une réglementation appropriée, et devraient être approuvés et contrôlés par l'autorité compétente.

IV. Protection de l'emploi

4. 1) Chaque fois que cela sera possible, la période pendant laquelle il est illégal pour un employeur, en vertu de l'article 6 de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, de congédier une femme, devrait commencer dès le jour auquel l'employeur a pris connaissance d'un certificat médical attestant l'état de grossesse de cette femme, et être prolongée jusqu'à un mois au moins après la fin du congé de maternité prévu à l'article 3 de ladite convention.

2) Des motifs tels qu'une faute grave de la femme, la cessation de l'activité de l'entreprise où elle est occupée, ou l'échéance de son contrat de travail peuvent être considérés par la législation nationale comme motifs légitimes de congédiement pendant la période au cours de laquelle la femme est protégée. Lorsqu'il existe des conseils d'entreprise, il serait désirable qu'ils fussent consultés au sujet de tels congédiements.

3) Pendant l'absence légale avant et après l'accouchement, les droits d'ancienneté de la femme devraient être sauvegardés ainsi que son droit d'être occupée à nouveau à son ancien travail ou à un travail équivalent rétribué au même taux.

V. Protection de la santé des femmes pendant la période de maternité

5. 1) Le travail de nuit et les heures supplémentaires devraient être interdits aux femmes enceintes ou allaitant leur enfant, et leurs heures de travail devraient être réparties de telle sorte que des périodes de repos adéquates leur soient assurées.

2) L'emploi d'une femme à des travaux reconnus par l'autorité compétente comme dangereux pour sa santé ou celle de son enfant devrait être interdit pendant la grossesse et pendant trois mois au moins après l'accouchement ou plus longtemps encore, si la femme allaite son enfant.

3) Les travaux visés par le point 2 devraient inclure en particulier :

a) tout travail pénible obligeant à lever, tirer ou pousser des poids lourds, exigeant un effort physique excessif et inaccoutumé, notamment la station debout prolongée;

b) des travaux exigeant un effort d'équilibre spécial;

c) des travaux où sont employées des machines trépidantes.

4) Une femme employée habituellement à un travail reconnu par l'autorité compétente comme dangereux pour la santé devrait avoir le droit d'être transférée sans réduction de salaire à un autre travail non préjudiciable à son état.

5) Un tel droit de transfert pour cause de maternité devrait également être accordé dans des cas individuels à toute femme qui produit un certificat médical indiquant qu'un changement dans la nature de son travail est nécessaire dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant.

Tableau comparatif des régimes législatifs en vigueur dans les six pays de la CEE pour l'assurance maternité des salariés du régime général (= industrie - commerce)

1^{er} janvier 1965

Pays	Bénéficiaires 1) prestations 2) uniquement prestations en nature	Stage	en nature	Prestations		Observations
				en espèces	montant	
Belgique	1) femmes assurées elles-mêmes 2) personnes à charge de l'assuré	Avoir cotisé pendant 6 mois (pour prestations en espèces)	100 % du coût de l'accouchement 75 % du coût des produits pharmaceutiques	1) Indemnité d'accouchement : 12 semaines 2) Allocation de naissance (b) 3) Indemnité de layette unique	1) 60 % du salaire plafonné à 8 600 FB (a) 2) 7 603,64 FB à la 1 ^{re} naissance 5 245,90 FB à la 2 ^e 2 821,86 FB à la 3 ^e et suivantes 3) 250 FB	(a) 100 % du salaire pendant 30 jours (ouvrières) ou 7 jours (employés) à charge de l'employeur (b) Dans le cadre des prestations familiales, payable en 5 fois pour la 1 ^{re} naissance
Allemagne	1) femmes assurées elles-mêmes 2) épouse et filles à charge d'un assuré	Avoir cotisé au cours des 2 années précédentes pendant 10 mois, dont 6 mois au cours de l'année précédant l'accouchement	Les frais - pharmaceutiques - médicaux (sage-femme, si nécessaire) - d'hospitalisation si nécessaire	1) Indemnité de grossesses : 6 semaines 2) Indemnité d'accouchement : 10-13 semaines 3) Indemnité d'allaitement : 12-26 semaines 4) Allocation de ménage : pour la durée du séjour en maternité 5) Allocation pour frais d'accouchement : unique	1) 65-75 % du salaire effectif (c) 2) Assurées : 50-75 % du salaire assuré ; 25 % du salaire de l'assuré par jour 3) 25 % du salaire (min. 0,50 DM par jour) 4) 25 % de l'indemnité de grossesse 5) 10-25 DM	(c) L'employeur verse la différence entre l'indemnité et le salaire net
France	1) femmes assurées elles-mêmes 2) épouse et filles à charge d'un assuré	- Avoir cotisé pendant 10 mois - Avoir travaillé 60 heures au cours des 3 mois précédant la constatation de grossesse	Les frais - médicaux (sage-femme ou médecin) - pharmaceutiques - d'hospitalisation (14 jours)	1) Indemnité d'accouchement : 14 semaines (dont 6 avant l'accouchement) 2) Prime d'allaitement : 22 semaines 3) Indemnité pour l'achat de lait : 18 semaines 4) Diverses (aide familiale, etc.) (3)	1) 50-66,6 % du salaire plafonné à 950 FF par mois 2) 20 FF par mois pendant 4 mois, 5,25 FF pour la 5 ^e mois 3) 5 FF par mois	(d) En outre, dans le cadre des prestations familiales : - allocations prénatales : 570,24 FF payables en mensualités (abattement de zone de 0 à 6 %) - allocations de maternité : 576 FF à chaque naissance (abattement de zone de 0 à 6 %)
Italie	1) femmes assurées elles-mêmes 2) épouse, filles et veuve à charge d'un assuré (e)		1) Sage-femme, si nécessaire 2) Produits pharmaceutiques 3) Hospitalisation	Indemnité de maternité 3 mois avant l'accouchement et 14 semaines après (commerce) ; 14 semaines après (commerce)	80 % du salaire effectif	(e) Les filles et veuves d'un employé doivent avoir moins de 15 ans au moment de leur mariage ou bien être incapables au travail
Luxembourg	1) femmes assurées elles-mêmes 2) épouse d'un assuré	Avoir été affilié au cours des 2 années précédentes pendant 10 mois, dont 6 mois au cours de l'année précédant l'accouchement	1) Sage-femme, si nécessaire 2) Produits pharmaceutiques 3) Hospitalisation	1) Indemnité de maternité : 12 semaines 2) Allocations d'allaitement : 12 semaines 3) Primes de naissance (f)	1) 50-75 % du salaire plafonné à 11 358 FL par mois 2) Variable selon les caisses, max. 25 % de l'indemnité de maternité 3) 5 880 FL à la 1 ^{re} naissance, 3 500 FL aux naissances suivantes	(f) Dans le cadre des prestations familiales
Pays-Bas	1) femmes assurées elles-mêmes 2) épouse et filles d'un assuré		1) Soins médicaux 2) Assistance d'une sage-femme ; en cas de complications : médecin 3) Hospitalisation : si nécessaire	1) Indemnité d'accouchement : 12 semaines 2) Allocation de maternité : unique	1) 100 % du salaire plafonné à 27 FL par jour 2) 55 FL	
OIT Conv. n° 102, partie VIII normes minimales de sécurité sociale	a. Soit toutes les femmes appartenant à des catégories de salariés formant au total 50 % au moins de l'ensemble des salariés b. Soit toutes les femmes appartenant à des catégories de la population active formant au total 20 % au moins de l'ensemble des résidents 2) Les épouses des hommes appartenant aux catégories visées sous 1) (art. 48)	Stage pouvant être considéré nécessaire pour éviter abus (art. 51)	1) Soins prénatals, pendant l'accouchement et postnatals, soit par médecin soit par sage-femme diplômée 2) Hospitalisation si nécessaire (art. 49)	Paiement périodique pendant la suspension du gain résultant de la grossesse, de l'accouchement et de leurs suites (art. 50)	Le montant de la prestation devra au moins être égal à 45 % soit du total du gain antérieur, soit du total du salaire d'un manœuvre (ordinaire adulte masculin art. 65, 66, 67)	Ratifiés par : - la Belgique - l'Allemagne - l'Italie - les Pays-Bas - le Luxembourg

Tableau comparatif des régimes législatifs en vigueur dans les six pays de la CEE pour l'assurance maternité des salariés du régime agricole (1)

1^{er} janvier 1965

Pays	Bénéficiaires 1) toutes les prestations 2) uniquement prestations en nature	Stage	Prestations		Observations
			en nature	en espèces monnaie	
France	Voir régime général	- Emploi salarié pendant au moins 20 jours au cours des 4 trimestres précédant celui de l'accouchement - Affiliation au moins 10 mois avant l'accouchement	Voir régime général	Voir régime général	
Italie	Voir régime général		Voir régime général	Indemnité de maternité unique, versée en deux fois 35000 Lit.: salariées fixes, permanentes et habituelles 25000 Lit.: journalières occasionnelles 20000 Lit.: journalières exceptionnelles	

(1) En Belgique, en Allemagne, au Luxembourg et aux Pays-Bas les travailleurs agricoles sont couverts par le régime général des salariés.

Tableau comparatif des régimes législatifs en vigueur dans les six pays de la CEE pour la protection de la maternité

Pays	Application	Congé obligatoire		Congé facultatif		Repos d'allaitement	1) Chambres d'allaitement 2) Crèches	Protection contre le licenciement	Travaux interdits
		avant l'accouchement	après l'accouchement	avant l'accouchement	après l'accouchement				
Belgique	Exclus: a) travail à domicile b) partiellement: - travail domestique - agriculture		6 semaines	Ouvrières et employées: 6 semaines y compris les 6 semaines de congé obligatoire Agents de l'Etat: 4 semaines	Agents de l'Etat: 8 semaines y compris les 6 semaines de congé obligatoire	Agents de l'Etat: 3 mois au maximum		Ouvrières et employées: interruption du contrat pendant les congés de maternité, licenciement de la travailleuse post-natal si l'absence post-natale dépasse 6 mois	Interdictions prévues par la réglementation du travail de la femme en général
Allemagne	Générale	Travailleuses domestiques: 4 semaines Autres travailleuses: 6 semaines Autorisation de travail sur déclaration expresse délivrée par la travailleuse	Période normale: 6 semaines, femmes qui allaitent: 8 semaines Accouchement prématuré: 12 semaines		Faculté de prolonger le congé pour des périodes plus longues en cas d'incapacité de travail ou de danger pour la santé Congés supplémentaires en cas de maladie causée par la grossesse ou l'accouchement	Une interruption d'au moins 90 minutes par jour	1) Facultatives: 1) et 2) installations fixes pour des chambres d'allaitement de 45 minutes par jour de 2 minutes chacun 2) Décision laissée dans chaque cas à l'appréciation de l'inspection du travail	Licenciement non autorisé pendant toute la grossesse jusqu'à 4 mois après l'accouchement	Travaux dangereux, fatigants, insalubres Heures supplémentaires Travail de nuit, des dimanches et jours fériés
France	Exclus: a) travail à domicile b) travail domestique	8 semaines au total avant et après l'accouchement 6 semaines obligatoires après l'accouchement		6 semaines y compris le congé obligatoire 3 semaines supplémentaires faites en cas de maladie	8 semaines y compris le congé obligatoire 6 mois sans interruption en cas de maladie n'ait atteint l'âge d'1 an	Deux repos par jour d'1 demi-heure chacun	1) et 2) installations fixes pour des chambres d'allaitement de 20 minutes	En cas de licenciement, indemnité de préavis, ployeur et dommages et intérêts en faveur de la travailleuse licenciée	Interdictions prévues par la réglementation du travail de la femme en général
Italie	Générale	Industrie: 3 mois Agriculture: 8 semaines Autres activités: 6 semaines - 6 semaines supplémentaires si les conditions de travail sont préjudiciables à la santé	8 semaines	Faculté d'absence du travail pendant les interruptions, sur présentation de certificat médical et sous contrôle de l'inspection du travail		Deux repos d'1 heure chacun	1) Entreprises qui emploient au moins 30 femmes mariées âgées de 50 ans au plus 2) Côches communes à plusieurs entreprises: repos d'allaitement réduits à 1 demi-heure chacun	Interdiction de licenciement pendant toute la durée de l'absence obligatoire ou facultative du travail pour cause de maternité, ainsi que pendant toute la grossesse, et jusqu'à ce que l'enfant ait l'âge d'1 an	Travaux dangereux, fatigants, insalubres Autres interdictions prévues par la réglementation du travail de la femme en général
Luxembourg	Exclus: a) agriculture b) travail à domicile c) travail domestique		6 semaines	6 semaines Prolongation de congé en cas de maladie		Deux repos d'1 demi-heure chacun		Interdiction de licenciement, pendant 6 semaines après l'accouchement; 3 mois en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches	Interdictions prévues par la réglementation du travail de la femme en général
Pays-Bas	Exclus: a) travail à domicile b) travail domestique		8 semaines Le congé pris éventuellement avant l'accouchement peut être pris dans les deux semaines au maximum le congé postnatal	6 semaines Congés de maladie sur présentation d'un certificat médical		Sont prévus, mais leur durée n'est pas fixée			Interdictions prévues par la réglementation du travail de la femme en général
OIT (convention n° 3)	Exclus: a) agriculture b) travail à domicile c) travail domestique		6 semaines	6 semaines Congés supplémentaires en cas de maladie causée par la grossesse ou l'accouchement		Deux repos par jour d'1 demi-heure chacun		Interdiction de licenciement pendant les congés de maternité La détermination de la durée de cette interdiction est laissée à l'appréciation des autorités nationales	Interdictions prévues par la réglementation du travail de la femme en général
OIT (convention n° 103)	Générale		Durée minimale: 12 semaines dont 6 au moins obligatoirement après l'accouchement			La durée des repos est laissée à la législation nationale		Licenciement illicite pendant les absences pour cause de maternité	
Charte sociale européenne	Générale		Durée minimale: 12 semaines			idem		idem	

ÉTUDES

parues à ce jour dans la série « politique sociale »⁽¹⁾ :

8093 – N° 1

La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la CEE

Septembre 1963, 126 p. (f, d, i, n), FF 14,- ; FB 140,-

8047 – N° 2

La réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8058* – N° 3

Etude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 9,- ; FB 90,-

8059* – N° 4

Etude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 145 p. (f, d, i, n), FF 14,- ; FB 140,-

8060* – N° 5

Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 164 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8091 – N° 6

Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la CEE

Juin 1963, 63 p. (f, d, i, n), FF 5,- ; FB 50,-

8108 – N° 7

L'emploi agricole dans les pays de la CEE –

Tome I: Structure

1964, 61 p. (f, d, i, n), FF 7,- ; FB 70,-

8123 – N° 8

L'emploi agricole dans les pays de la CEE

Tome II: Evolution et perspectives

1964, 51 p. (f, d, i, n), FF 6,- ; FB 60,-

8135* – N° 9

Le chômage et la main-d'œuvre sous-employée –

Mise en œuvre d'une méthode de recherche – Belgique

1965, 176 p. (f, d, i, n), FF 12,- ; FB 120,-

8140* – N° 10

Les salaires dans les branches d'industrie –

Filatures de coton – Industrie du caoutchouc – Construction navale et réparation de navires

1965, 65 p. (f, d, i, n), FF 5,- ; FB 50,-

⁽¹⁾ Les signes abrégatifs f, d, i, n et e indiquent les langues dans lesquelles les textes ont été publiés (français, allemand, italien, néerlandais et anglais).

Études parues à ce jour dans la série « politique sociale » :

8151* - N° 11

Étude comparative des normes législatives régissant la protection des jeunes travailleurs dans les pays membres de la CEE

1966, 113 p. (f, d, i, n), FF 10,- ; FB 100,-

8172* - N° 12

**Les salaires dans les branches d'industrie -
Construction métallique - Imprimerie - Confection**

1966, 74 p. (f, d, i, n), FF 6,- ; FB 60,-

BUREAUX DE VENTE

FRANCE

*Service de vente en France des publications
des Communautés européennes*
26, rue Desaix – Paris 15e
Compte courant postal : Paris n° 23-96

BELGIQUE

Moniteur belge – Belgisch Staatsblad
40, rue de Louvain – Leuvenseweg 40
Bruxelles 1 – Brussel 1

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
9, rue Goethe – Luxembourg

ALLEMAGNE

Verlag Bundesanzeiger
5000 Köln 1 – Postfach
Fernschreiber : Anzeiger Bonn 8 882 595

PAYS-BAS

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat – Den Haag

ITALIE

Libreria dello Stato
Piazza G. Verdi 10 – Roma

Agenzie :

Roma – Via del Tritone 61/A e 61/B
Roma – Via XX Settembre
(Palazzo Ministero delle Finanze)
Milano – Galleria Vittorio Emanuele 3
Napoli – Via Chiaia 5
Firenze – Via Cavour 46/r

GRANDE-BRETAGNE ET COMMONWEALTH

H.M. Stationery Office
P.O. Box 569
London S.E. 1

ETATS-UNIS D'AMERIQUE

European Community Information Service
808 Farragut Building
900-17th Street, N.W.
Washington, D.C., 20006

AUTRES PAYS

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
2, place de Metz – Luxembourg
Compte courant postal : Luxembourg n° 191-90

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
8175/1/1/1966/5

FF 5,- FB 50,- DM 4,- Lit. 620,- Fl. 3,60 £0.7.6 \$. 1.00
