

COMMUNAUTÉ
EUROPÉENNE
DE L'ÉNERGIE
ATOMIQUE

PARLEMENT EUROPÉEN

DOCUMENTS DE SÉANCE

1966-1967

27 JUIN 1966

DOCUMENT 69

COMMUNAUTÉ
EUROPÉENNE
DU CHARBON
ET DE L'ACIER

Rapport

fait au nom de la commission sociale

sur le projet de recommandation
de la Commission de la C.E.E. aux États membres
concernant la protection de la maternité
(doc. 122-II, 1965-1966)

Rapporteur : M^{lle} Lulling

COMMUNAUTÉ
ÉCONOMIQUE
EUROPÉENNE

Par la lettre du 18 janvier 1966, le président de la Commission de la C.E.E. a fait parvenir au Parlement un projet de recommandation concernant la protection de la maternité et a exprimé le souhait de recueillir son sentiment à ce sujet.

Au cours de sa séance du 21 janvier 1966, le Parlement a chargé de l'examen de ce projet de recommandation sa commission sociale, quant au fond, et sa commission de la protection sanitaire, pour avis.

L'avis de la commission de la protection sanitaire, élaboré par M^{me} Gennai Tonietti et approuvé le 25 mars, est joint au présent rapport.

La commission sociale a nommé M^{lle} A. Lulling comme rapporteur au cours de sa réunion du 25 janvier 1966. Elle a examiné le projet de recommandation de la Commission de la C.E.E. au cours des réunions des 15 mars, 4 avril et 18 mai 1966.

Le présent rapport ainsi que la proposition de résolution qui y fait suite ont été approuvés à l'unanimité moins une abstention le mercredi 18 mai 1966.

Étaient présents : MM. Troclet, président, Muller, vice-président, Angioy, vice-président, M^{lle} Lulling, rapporteur, MM. Berkhouwer, Carcaterra, Dittrich, Gerlach, Hansen, Merten, van der Ploeg, Sabatini.

Sommaire

I — Considérations générales	2	VI — Le projet de recommandation de la Commission de la C.E.E.	7
II — Évolution de l'emploi des femmes	3	1. La saisine	7
III — Égalité en matière d'accès à l'emploi et égalité de traitement en matière de conditions d'emploi	4	2. Les bases juridiques	7
IV — La protection de la maternité	5	3. Les travaux préparatoires de la Commission de la C.E.E.	7
V — Les normes juridiques internationales	5	VII — L'examen des dispositions de la recommandation de la Commission de la C.E.E.	7
a) La convention internationale n° 3 (1919)	5	Proposition de résolution	14
b) La convention internationale n° 103 (1952)	6	Avis de la commission de la protection sanitaire	20
c) La charte sociale européenne du Conseil de l'Europe (adoptée le 18 octobre 1961)	6		
d) Autres initiatives	6		

Monsieur le Président,

I — Considérations générales

1. Au début du 19^e siècle, la révolution industrielle a entraîné l'exploitation des femmes et des enfants comme main-d'œuvre peu coûteuse.

Quand cette exploitation des enfants, auxquels les femmes au travail étaient assimilées, commençait à alerter les protagonistes de la justice sociale et les défenseurs de la dignité de chaque être humain, quelle que soit son origine, le mouvement législatif qui en résulta a protégé ensemble les femmes et les enfants au travail.

2. Ce point de départ qui caractérise encore actuellement la plupart de nos législations a eu pour effet de placer à faux le problème de la femme au travail.

Nos législations font un sort spécial à la femme, en mettant en question ses forces physiques et ses capacités. Elles ont eu pour effet de faire de la femme au travail une protégée, qui coûte et qui pèse, au lieu de se concentrer sur le véritable problème, la maternité, comme donnée normale

et naturelle pendant une partie restreinte de l'existence d'une femme, qui entraîne pendant cette durée limitée qui ne constitue plus que le quart de sa vie, un double rôle pour la femme qui doit ou qui veut travailler en dehors de son foyer.

3. La conception de nos législations actuelles qui protègent la femme au travail par des interdictions, nuit à l'emploi des femmes dans leur ensemble et empêche la réalisation d'un vrai partnership de la femme et de l'homme au travail comme dans la famille et dans la société.

4. Ce partnership doit être dans notre société moderne, un droit; il est, en plus, une nécessité.

Il doit être un droit parce que la femme, en tant que citoyen, doit avoir le même accès au travail que l'homme et la liberté d'exercer une profession de son choix.

Il est une nécessité parce que notre économie a besoin de main-d'œuvre.

5. La division du travail et l'organisation moderne du ménage font de la femme qui reste au foyer pendant toute sa vie, une « sous-occupée » au moins pendant une partie de son existence, à savoir

celle qui se place avant et après la période de la maternité active. Cette période de « sous-occupation » ne pose donc pas de problème pour la femme ou le ménage si elle doit ou veut travailler en dehors de son foyer. Ce n'est que la période de maternité active qui, dans le cadre de l'organisation actuelle du travail, entraîne pour la femme au travail la charge de deux rôles qui apparaissent inconciliables en l'absence de solutions adéquates.

Certains pays ont imaginé des solutions nouvelles et progressistes qui assurent à la main-d'œuvre féminine une place dans la société moderne, en tenant compte à la fois de cette fonction éminemment sociale qu'est la maternité et des droits qu'ont les femmes de prendre une part plus active à la vie économique et à développer leur personnalité en dehors du travail ménager et des soins à donner aux enfants.

6. Pour la Communauté aussi il devient urgent d'adapter à la vie moderne et aux exigences de la société de demain certaines conceptions sur le travail de la femme et de stimuler des initiatives qui sont de nature à assurer une participation pleine et entière des femmes à la vie économique. Ces solutions devraient surtout avoir pour effet que les femmes qui doivent ou qui veulent travailler n'aient plus l'air de se mettre dans leur tort chaque fois qu'elles ont un enfant. Ces solutions ne devraient cependant pas aboutir au remplacement de la famille vis-à-vis de l'enfant. Elles devraient permettre aux femmes d'élever convenablement leurs enfants, tout en restant dans le circuit de la vie économique et de reprendre, progressivement ou pleinement, une activité professionnelle au moment le plus indiqué.

Il n'incombe pas à la commission sociale de proposer, dans le cadre de ce rapport, de telles solutions. Mais elle a tenu à attirer l'attention au problème fondamental de la protection de la maternité, qui n'est pas résolu par la recommandation de la Commission de la C.E.E. Celle-ci n'a d'autre ambition que de parvenir à une égalisation dans le progrès des règles de protection de la maternité en vigueur dans les six États membres.

C'est dans ce cadre restreint que se place la suite de ce rapport.

II — Évolution de l'emploi des femmes

7. Au cours des dernières années, la participation des femmes à l'activité économique n'a cessé d'augmenter. Sauf en France, où le pourcentage féminin dans les effectifs de main-d'œuvre est passé de 36,5 % en 1954 à 34,9 % en 1962, l'emploi des femmes a connu une progression régulière dans les autres pays :

- en Belgique de 30 % en 1951 à 31,6 % en 1962
- en Allemagne de 35 % en 1951 à 36,9 % en 1962

- en Italie de 24 % en 1954 à 29 % en 1962
- au Luxembourg de 27 % en 1947 à 29 % en 1959
- aux Pays-Bas de 24 % en 1954 à 25 % en 1962
- en France de 36,5 % en 1954 à 34,9 % en 1962 (1).

Actuellement, les femmes représentent 1/3 de la population active en Europe.

8. Le taux d'activité est plus faible parmi les femmes mariées que chez les célibataires.

Les chiffres suivants, concernant l'ampleur du travail des femmes mariées dans nos six pays, ont été communiqués par la Commission de la C.E.E. (2).

En Belgique, 326.000 femmes mariées, dont 53.000 employées et 159.000 ouvrières, étaient insérées dans le processus de production en 1947. Cela représente 15 % du nombre total des femmes mariées et 40 % de l'ensemble de la population active féminine.

En Allemagne, selon un sondage effectué en octobre 1962, la moitié de l'ensemble des femmes au travail se composait de femmes mariées. Sur les 6,7 millions de mères avec enfants de moins de 14 ans dénombrées dans ce sondage, un tiers, soit 2,3 millions, exerçaient une activité professionnelle.

En France, environ un tiers (32,7 %) du nombre total des emplois salariés était occupé par des femmes en 1952; 49 % de la main-d'œuvre féminine sont mariés.

En Italie, selon des chiffres non officiels, 41,9 % des femmes mariées auraient travaillé au début de l'année 1960 (59,5 % dans l'agriculture, 26,4 % dans l'industrie et 39,2 % dans les autres secteurs).

Au Luxembourg, le nombre des emplois occupés par des femmes, par rapport à l'occupation totale, représente 28,7 %.

Aux Pays-Bas, le nombre des femmes au travail est relativement faible (1/4 environ de la population exerce une profession et le nombre des femmes mariées au travail y est encore plus réduit; en 1947, il s'élevait à 10 % de l'ensemble des femmes mariées. Il se compose pour la plupart de femmes chefs d'entreprises ou épouses de chefs d'entreprises. La proportion de celles qui exercent un travail salarié n'est que de 1,9 %).

9. A défaut de statistiques et renseignements plus précis quant au nombre de femmes susceptibles d'être directement concernées par les mesures de protection préconisées par la Commission de

(1) Chiffres tirés d'un article paru dans la publication mensuelle de janvier 1966 des services d'information de la Communauté et comprenant les femmes travaillant en tant que membres de la famille et occupées dans le secteur agricole.

(2) Doc. V/11.136/2/62 de juin 1965.

la C.E.E., on peut dire que leur nombre est croissant dans les mêmes proportions qu'augmente le nombre de femmes mariées au travail.

10. Les facteurs suivants sont susceptibles d'accélérer le rythme de l'incorporation des femmes dans la main-d'œuvre salariée :

- l'expansion, aboutissant à des pénuries de main-d'œuvre;
- la mécanisation du travail et le progrès technique;
- l'élévation du niveau de vie qui entraîne une demande accrue de produits de l'industrie légère et du secteur tertiaire;
- l'accélération du rythme d'accroissement du produit national;
- la lenteur de l'accroissement naturel de la population active.

11. Selon une enquête de la Commission de la Femme, du Conseil économique et social de l'O.N.U., les motifs invoqués par les femmes elles-mêmes pour prendre un emploi étaient les suivants par ordre d'importance :

- nécessité d'un revenu supérieur;
- appoint nécessaire pour les études des enfants;
- mesure de sécurité contre les risques de chômage total ou partiel du mari;

et pour un certain nombre de femmes interrogées :

- besoin de maintenir une activité extérieure;
- désir d'évasion du foyer.

Une enquête menée dans le Marché commun a confirmé ces motivations et en a décelé d'autres, plus détaillées :

- pour être indépendante;
- pour avoir de l'argent à soi;
- pour avoir une retraite;
- pour faire des achats à crédit.

12. Pour ce qui est de l'évolution économique et de la situation de l'emploi, M. Marjolin en a fait mention dans sa récente déclaration devant le Parlement européen : la situation et les perspectives d'évolution économique sont telles (comme le démontrent d'ailleurs aussi les graphiques et notes rapides sur la conjoncture publiés par l'exécutif), qu'il faut prévoir une pénurie persistante de la main-d'œuvre dans la plupart de nos pays.

Déjà dans son rapport sur les problèmes de main-d'œuvre dans la Communauté en 1965 ⁽¹⁾, la Commission de la C.E.E. estimait que pour faire face aux exigences de l'expansion économique et aux déséquilibres du marché de l'emploi, il était souhaitable d'appliquer des mesures per-

mettant notamment « d'utiliser de façon plus complète les ressources potentielles de main-d'œuvre (femmes, personnes âgées et handicapées) ».

III — Égalité en matière d'accès à l'emploi et égalité de traitement en matière de conditions d'emploi

13. Dans la conjoncture actuelle, les femmes disposent donc de chances réelles d'accès à l'emploi. En outre, l'éventail des professions tend à s'ouvrir plus largement aux femmes; les possibilités d'emploi deviennent plus nombreuses et plus variées. Encore s'agit-il de leur assurer l'égalité de chances en matière d'accès à l'emploi et l'égalité de traitement en matière de conditions d'emploi.

En principe, les problèmes des travailleuses ne sauraient être distingués de ceux des travailleurs. Mais les femmes au travail sont placées devant des problèmes particuliers qui découlent de leurs responsabilités spéciales, notamment de celles que leur impose la maternité. Ces problèmes particuliers demandent des réglementations particulières. La fonction sociale de la maternité ne doit pas porter atteinte au principe du droit au travail, garanti à chaque citoyen, masculin ou féminin, par la constitution des États membres, ni au principe de l'égalité de chances et de traitement pour les femmes travailleuses.

14. Malgré les progrès déjà réalisés, les femmes continuent à faire l'objet de préjugés et de désavantages en matière d'emploi et de profession. Ainsi par exemple, il est vrai que souvent des employeurs préfèrent les travailleurs aux travailleuses, et pour justifier cette préférence ils invoquent les motifs d'ordre général les plus divers : le taux d'absence des femmes serait plus élevé que celui des hommes, la main-d'œuvre féminine serait en moyenne plus instable que la main-d'œuvre masculine, la vie professionnelle d'un grand nombre de femmes est de courte durée, etc.

15. L'attitude des employeurs à l'égard de l'emploi des femmes est également conditionnée par des considérations sur lesquelles nous reviendrons, lors de l'examen du projet de recommandation : coût élevé de la main-d'œuvre féminine pour les éléments autres que le salaire (par exemple frais afférents aux services sociaux), restrictions mises à l'emploi des femmes (par exemple pour le travail de nuit et les heures supplémentaires) et surtout les problèmes posés par les congés de maternité et le coût des prestations de maternité.

16. Dans chacun de nos six pays, les femmes qui désirent s'intégrer dans l'activité économique se heurtent encore à certains préjugés et à certaines difficultés :

- étant donné qu'on s'en tient fréquemment à une distinction abusive entre « travaux

⁽¹⁾ Document II/V/SEC(65) 1180 final.

féminins » et « travaux masculins », certaines professions continuent à être considérées comme convenant mieux aux hommes qu'aux femmes, bien que dans ces professions cette distinction ne se justifie plus;

- malgré les dispositions de l'art. 119 du traité C.E.E., le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail, n'est pas encore respecté partout;
- dans certains de nos pays, des employeurs continuent à inclure dans les contrats de travail et d'emploi destinés aux femmes, une clause selon laquelle ce contrat sera résolu en cas de mariage de l'ouvrière ou de l'employée.

17. Tout ce qui précède démontre que le travail féminin pose un nombre considérable de problèmes qui méritent un examen approfondi. Certes, en protégeant la maternité, la participation des femmes aux activités économiques est accélérée et facilitée. Mais il ne s'agit là que d'une contribution partielle qui devra être complétée par d'autres initiatives tendant à adapter les législations de nos six pays à l'évolution de notre société et aux exigences des réalités sociales.

Il serait souhaitable que la Commission de la C.E.E., à l'instar des enquêtes faites aux États-Unis et en cours en République fédérale, procède à une étude de l'ensemble des problèmes que pose le travail de la femme et dresse un inventaire complet des pratiques en vigueur qui, sur les plans social, humain, moral et juridique, s'opposent à l'intégration complète et sans discriminations de la femme dans l'activité économique de notre société moderne.

La commission sociale a appris avec satisfaction que la Commission de la C.E.E. a déjà entamé une étude sur le problème général de l'emploi des femmes et elle aimerait en prendre connaissance.

IV — La protection de la maternité

18. Les six pays de la Communauté ont déjà institué des régimes de protection de la maternité qui consacrent le droit fondamental des travailleuses à un congé de maternité et, pendant ce congé, à des prestations de maternité et à la sécurité de l'emploi (1). En outre sont accordés des congés prénatals et postnatals, tandis que les législations et réglementations nationales disposent pour la plupart qu'il est interdit de licencier une femme sous prétexte qu'elle est enceinte ou pendant qu'elle est en congé de maternité.

19. Les efforts déployés pour assurer aux travailleuses la protection dont elles ont besoin à l'occasion de la maternité ont marqué des progrès dans les six pays de la Communauté. Toutefois il reste beaucoup à faire pour assurer aux femmes cette égalité de chances en matière d'accès à l'emploi et l'égalité de traitement en matière de conditions d'emploi auxquelles elles ont droit et encore plus pour adapter les régimes de protection en vigueur aux besoins spécifiques de la mère et de l'enfant. Il s'agit surtout d'imaginer des solutions nouvelles telles que par exemple une interruption plus substantielle de l'activité professionnelle pendant la période de maternité active, avec indemnisation adéquate et possibilité d'une reprise totale ou progressive au moment où celle-ci devient conciliable avec les intérêts de l'enfant et de la mère et rentable pour tout le monde. Entre-temps, une harmonisation des formules actuelles de protection de la maternité est de nature à influencer l'attitude des femmes envers une participation à la vie économique et sociale. Les garanties qui lui sont offertes en cas de maternité exerceront une influence directe, non seulement sur sa décision de prendre un emploi si elle le désire ou doit le faire, mais aussi sur son moral et sa productivité en tant que travailleuse, sur sa santé et son bien-être en général.

En répartissant les charges d'une telle protection afin qu'elles ne restent pas à la charge individuelle de l'employeur — ce qui est d'ailleurs déjà l'usage pour les garanties actuellement en vigueur dans nos pays et ce qui est expressément proposé dans le projet de recommandation pour certaines prestations spécifiques — l'attitude de celui-ci envers le recrutement de la main-d'œuvre féminine sera favorablement influencée.

V — Les normes juridiques internationales

20. Les problèmes relatifs à la protection de la maternité ont fait l'objet de deux conventions de l'Organisation internationale du travail et tiennent une place importante dans la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe.

a) *La Convention internationale n° 3 (1919)*

21. En vertu de cette Convention, les femmes employées dans les secteurs du commerce et de l'industrie peuvent bénéficier pendant la grossesse d'un congé de six semaines avant l'accouchement, sur présentation d'un certificat médical. Elles ne sont pas autorisées à travailler pendant l'autre période de six semaines après l'accouchement. 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 à prélever sur un fonds public ou à fournir par un système

(1) Au moment même de la rédaction de ce rapport, la Commission de la C.E.E. a publié une étude sur la protection de la maternité (série politique sociale n° 13, n° 8175/1/1966) comportant un aperçu des règles internationales et nationales en vigueur au 30 juin 1965.

d'assurances, la fixation de son montant étant laissée aux autorités nationales compétentes.

La femme qui allaite son enfant a droit chaque jour à deux repos d'une 1/2 heure. Le licenciement pendant la période d'absence justifiée est considéré comme illégal (la recommandation n° 12 de 1921 tend à étendre la protection avant et après l'accouchement aux femmes occupées dans les entreprises agricoles).

b) *Convention internationale n° 103 (1952)*

22. Cette Convention reprend, en principe, les dispositions de la Convention n° 3 dont elle 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 12 semaines au moins, dont 6 semaines de congé doivent obligatoirement être pris après l'accouchement. Lorsque les prestations en espèces versées à la femme en congé dans le cadre d'un système d'assurances sociales obligatoires sont fixées sur la base du salaire antérieur, elles ne doivent pas être inférieures aux 2/3 de ce salaire.

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

c) *La Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe (adoptée le 18 octobre 1961)*

23. Son huitième principe confère aux travailleuses, en cas de maternité, et aux autres travailleuses dans des cas appropriés, un droit à une protection spéciale dans leur travail.

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection, les parties contractantes s'engagent dans l'article 8 :

- 1° A assurer aux femmes, avant et après l'accouchement, un repos d'une durée totale de 12 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 réglementer 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.

d) *Autres initiatives*

24. Parmi les initiatives les plus récentes prises par la Conférence internationale du travail, il y a lieu de mentionner principalement :

a) La résolution concernant la protection de la maternité adoptée par la Conférence lors de la 48^e session (1964) et libellée comme suit :

« La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail,

considérant que la protection de la maternité est une obligation de la Société et ne peut être une cause de discrimination dans d'autres domaines se rapportant à l'emploi des femmes;

notant que peu de pays ont ratifié la Convention de 1919 et que huit seulement ont ratifié la Convention (révisée) de 1952 sur la protection de la maternité;

notant de plus les recherches et études entreprises par le Bureau international du travail aussi bien dans les pays qui ont ratifié ces conventions que dans ceux qui ne les ont pas ratifiées;

« 1° Fait appel aux États membres pour qu'ils prennent toutes mesures possibles en vue de garantir l'application de ces dispositions à toutes les femmes qui travaillent;

2° Invite l'Organisation internationale du travail à inscrire ce point à l'ordre du jour d'une prochaine Conférence internationale du travail ».

b) Le principe général de la recommandation concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales (texte soumis par le comité de rédaction le 21 juin 1965) est libellé comme suit :

« 1. Les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées — notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs — et selon les possibilités et les besoins sur les plans nationaux et locaux, devraient :

- a) poursuivre une politique appropriée visant à permettre aux femmes ayant des responsabilités familiales, qui travaillent en dehors de chez elles, d'exercer leur droit à le faire sans être exposées à aucune discrimination et conformément aux principes établis tant dans la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, que

dans les autres normes adoptées par la Conférence internationale du travail et intéressant les femmes;

- b) encourager, faciliter ou assurer elles-mêmes l'établissement de services qui permettent aux femmes de remplir harmonieusement leurs diverses responsabilités familiales et professionnelles ».

VI — Le projet de recommandation de la Commission de la C.E.E.

1. La saisine

25. Par lettre du 18 janvier 1966, le président de la Commission de la C.E.E. a fait parvenir au Parlement le projet de recommandation concernant la protection de la maternité et a exprimé le souhait de « recueillir son sentiment ». Il s'agit donc d'une *consultation* du Parlement par la Commission de la C.E.E.

26. Au cours de la séance plénière du 21 janvier 1966, le Parlement a saisi de l'examen de ce projet de recommandation :

- quant au fond, la commission sociale;
- pour avis, la commission de la protection sanitaire (rapporteur pour avis : M^{me} Gennai-Tonietti).

27. Le comité économique et social a été consulté à son tour par la Commission de la C.E.E. (rapporteur : M^{me} Wéber).

2. Les bases juridiques

28. Dans son exposé des motifs, la Commission de la C.E.E. invoque les bases juridiques suivantes :

- a) les objectifs visés à l'article 117 du traité C.E.E. (« promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès »);
- b) les responsabilités que lui confère l'article 118 (« La Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social »);
- c) l'article 155 autorisant notamment la Commission de « formuler des recommandations ou des avis sur les matières qui font l'objet du traité si celui-ci le prévoit explicitement ou si elle l'estime nécessaire ».

29. Il est à noter que selon l'article 189 du traité et contrairement aux autres actes qui y sont mentionnés (règlements, directives, décisions) « les recommandations et les avis ne lient pas ».

Ainsi que M. Troclet l'a déjà exposé dans son rapport sur la recommandation concernant la protection des jeunes au travail ⁽¹⁾, il y a lieu de noter que, « s'il est vrai que les clauses des recommandations ne sont pas obligatoires, elles peuvent néanmoins avoir un effet indirect, leur absence ouvrant ou fermant un droit ». « La recommandation n'étant pas obligatoire, elle ne tire sa force que de l'autorité morale qui l'a formulée et des circonstances dans lesquelles elle est exprimée, sous réserve de la sanction indirecte éventuelle dont il est question à l'article 102, paragraphe 2 du traité C.E.E. ».

3. Les travaux préparatoires de la Commission de la C.E.E.

30. Les propositions sont le résultat des travaux entrepris par la Commission de la C.E.E. dans le cadre des articles 117 et 118, auxquels sont associés les partenaires sociaux et les administrations nationales.

Dans sa réunion du 17 mars 1961, le groupe paritaire central pour l'article 118 du traité de Rome, institué par la Commission de la C.E.E., a retenu parmi les sujets à approfondir en vue d'une harmonisation la protection de la femme travailleuse.

Un groupe de travail tripartite (employeurs, travailleurs, avec la participation des administrations) a été créé au sein du groupe paritaire central et c'est au sein de ce groupe de travail qu'ont été préparés les premiers tableaux comparatifs au sujet des systèmes de protection de la maternité.

Le présent projet de recommandation a été soumis à plusieurs reprises et en différents stades à l'examen du groupe de travail tripartite, qui a ainsi eu l'occasion de faire valoir ses observations et remarques.

C'est en conclusion de ces travaux que la Commission de la C.E.E. a préparé le projet de recommandation qu'il s'agit d'examiner ici.

VII — L'examen des dispositions de la recommandation de la Commission de la C.E.E.

31. Ainsi qu'il est stipulé dans *l'exposé des motifs* du projet, le but de la recommandation est d'égaliser dans le progrès les règles protectrices de la maternité.

Cette limitation est inadéquate : les législations nationales n'apportant que des solutions partielles au problème de la maternité, une égalisation de celles-ci ne pourra pas non plus aboutir

⁽¹⁾ Doc. 113 du 10 janvier 1966.

à ce but final qui est la révision fondamentale des conceptions sur le travail de la femme et l'aménagement adéquat des conditions de travail de celle-ci.

32. La Commission de la C.E.E. ne s'est toutefois pas bornée à faire une photographie pure et simple des législations en vigueur dans nos six pays. En partant de ce qui existe dans chaque État, elle a dégagé et inséré dans sa proposition quelques éléments d'un progrès général incontestable. Ainsi, la recommandation apporte pour chaque État membre certaines nouveautés dont l'importance du point de vue social ne peut être sous-estimée.

33. L'exposé des motifs appelle encore une observation de la même nature que celle qu'a déjà dû faire M. Troclet dans son rapport sur la recommandation concernant la protection des jeunes au travail ⁽¹⁾. Tandis que l'exposé des motifs se réfère, quant à la compétence matérielle, aux articles 117 et 118, le projet de préambule n'appuie la recommandation que sur l'article 118.

Les raisons invoquées par M. Troclet pour mentionner également l'article 117 dans le projet de préambule restent entièrement valables : tandis que l'article 117 formule l'objectif général, l'article 118 indique des objectifs particuliers qui découlent du premier et n'est en effet qu'une énumération exemplative de domaines sociaux qui appellent l'activité continue de la Communauté et de ses organes. Si la Commission de la C.E.E. se réfère — à juste titre d'ailleurs — à l'article 117 dans l'exposé des motifs, il s'impose que dans le préambule de l'instrument juridique, elle le mentionne également.

34. *Article 1* — En comparant les législations nationales, on constate que dans certains pays plusieurs catégories de travailleuses sont encore actuellement exclues du bénéfice des réglementations protectrices de la maternité ou n'en bénéficient que partiellement.

La commission sociale approuve la proposition de la Commission de la C.E.E. d'étendre le champ d'application des dispositions sur la protection de la maternité à toutes les femmes exerçant une activité salariée, sans distinction aucune des professions ou occupations. Elle se déclare dès lors d'accord sur le principe de l'article 1 du projet de recommandation. Toutefois, pour éviter tout malentendu et assurer que cette extension vaille également sans restriction pour les femmes employées dans les administrations publiques, il est proposé de rédiger comme suit la fin du texte proposé par l'exécutif : « ...*étant entendu que des mesures analogues seront prises dans l'administration publique* ».

35. Le texte proposé par la commission sociale est donc libellé comme suit :

A — *Champ d'application*

1. Appliquer les dispositions sur la protection de la maternité à toutes les femmes exerçant une activité salariée, en y incluant notamment les travailleuses à domicile, sous réserve d'adapter les dispositions qui ne leur seraient pas directement applicables, *étant entendu que des mesures analogues seront prises dans l'administration publique.*

36. *Article 2* — La commission sociale considère que les dispositions proposées à l'article 2 en ce qui concerne la limitation de la durée du travail des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant, constituent une contribution valable à l'aménagement du travail et des horaires que l'on estime indispensables pour permettre aux femmes d'exercer leur fonction sociale qu'est la maternité dans des conditions plus humaines.

Elle était unanimement d'accord sur le principe d'une limitation normale de la durée du travail à 8 h par jour. Les avis étaient toutefois partagés au sujet d'une tolérance d'exception à cette règle générale.

37. Dans son avis élaboré par Mme Gennai-Toniatti, la commission de la protection sanitaire s'oppose à toute dérogation ⁽¹⁾. Elle estime qu'un horaire de 8 heures par jour est déjà pénible pour des femmes en état de grossesse ou allaitant leur enfant et que, dans l'intérêt de leur santé, on ne doit pas exiger qu'elles consacrent plus de 8 heures par jour à l'accomplissement de leur tâche professionnelle, ces femmes devant généralement encore exécuter des travaux ménagers que la conception traditionnelle sur la division du travail dans le ménage impose à l'épouse. En outre, la commission de la protection sanitaire invoque comme argument que, dans l'ensemble, les syndicats aspirent, depuis longtemps déjà, à la généralisation de la semaine de 40 heures et qu'elle a force de loi en France depuis 1936.

38. En mettant toutefois l'accent sur le caractère *exceptionnel* que doit avoir toute dérogation tolérée, l'opinion de la commission sociale a évolué plutôt en faveur de la proposition de la Commission de la C.E.E.

En admettant qu'aucune entreprise n'occupe que des femmes en état de grossesse ou allaitant un enfant, on peut estimer que l'entreprise n'aurait à faire appel à leurs services que dans des cas tout à fait exceptionnels pour exécuter un travail supplémentaire, celui-ci pouvant, en règle générale, être confié à d'autres ouvriers ou ouvrières occupés dans l'entreprise. Bien sûr on pourrait craindre que l'exception se confonde avec la règle dans les entreprises où l'horaire normal du travail comporte plus de 8 heures par jour ou plus de 40 heures par semaine. A ce sujet, il y a toutefois lieu de se référer

⁽¹⁾ Doc. 113 du 19 janvier 1966.

⁽¹⁾ Avis de la commission de la protection sanitaire, par. 4 et 5.

aux garanties qui sont introduites dans le texte par la Commission de la C.E.E. :

- d'une part, les exceptions à la règle de 8 heures par jour ne seront admises que « dans les conditions déterminées par la législation »;
- d'autre part, en aucun cas, même exceptionnel, la durée du travail ne pourra dépasser 9 heures par jour.

Cette dernière spécification a été maintenue pour éviter que la durée du travail, même dans des cas exceptionnels et dans les conditions déterminées par la législation, ne puisse dépasser les 9 heures par jour, ce qui est un maximum tolérable.

39. Pour plus de sûreté et pour exclure tout abus qui pourrait consister à prolonger la durée hebdomadaire de travail, tout en respectant le maximum journalier, la commission sociale propose en outre de réduire la limite prévue dans le projet pour une période de deux semaines de 90 à 80 heures, ce qui revient à 10 journées de travail sur la base du principe général de 8 heures par jour.

40. Le texte final qui est proposé par la commission sociale pour l'article 2 est donc libellé comme suit :

B — Réglementation de l'emploi

I. Conditions de travail

« 2. Limiter la durée du travail des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant à 8 heures par jour et n'admettre d'exception à cette règle que dans des conditions déterminées par la législation et sans que la durée du travail puisse dépasser 9 heures par jour. La durée du travail, dans une période de 2 semaines, ne doit pas dépasser normalement la limite maximum de 80 heures. »

41. Article 3 — En accord avec la commission de la protection sanitaire ⁽¹⁾ la commission sociale a cru devoir porter de 60 minutes à 90 minutes le temps d'allaitement accordé au total dans le cours d'une journée normale aux mères qui allaitent leur enfant.

Les législations allemande et italienne accordent déjà, dans certains cas, une interruption de 90 minutes et la commission sociale estime que les normes communautaires ne sauraient rester en dessous des minima déjà acquis dans quelques-uns des pays membres auxquels la recommandation s'adresse.

Par ailleurs, la commission de la protection sanitaire fait valoir que, conformément au paragraphe 3, alinéa 1 de la recommandation n° 95 de l'O.I.A., les pauses prévues dans ce cas devraient atteindre au total une durée minimum d'une heure et demie par journée de travail.

Toujours est-il que, même en admettant que l'employeur mette des locaux appropriés à la disposition des mères qui allaitent leur enfant, les 60 minutes proposées par la Commission de la C.E.E. paraissent être un strict minimum, si l'on prend en considération les déplacements indispensables du lieu du travail vers ces locaux, d'autant plus que ceux-ci, conformément au point 15 du projet de recommandation, peuvent être communs à plusieurs entreprises et donc se trouver à une certaine distance les uns des autres.

On ne peut oublier qu'une mère qui ne dispose pas du temps suffisant pour allaiter son enfant peut, de ce fait, se voir contrainte de cesser toute occupation professionnelle. Si, au contraire, la loi lui accorde des interruptions assez longues, la femme qui allaite son enfant pourra continuer à travailler, surtout au cas où elle doit subvenir à ses propres besoins.

42. Pour la même raison, le principe du maintien du salaire pour le temps consacré à l'allaitement revêt une importance primordiale. Ce principe, qui d'ailleurs est déjà reconnu dans la législation de la plupart de nos pays, ne peut toutefois être dissocié de l'interdiction de licenciement et de déclassement prévu à l'article 8 de la recommandation.

43. Le texte final adopté par la commission sociale est libellé comme suit :

« 3. Accorder aux mères qui allaitent leur enfant un temps d'allaitement d'au moins 90 minutes au total dans le cours d'une journée normale de travail : ce temps sera considéré comme temps de travail et ne pourra entraîner de perte de salaire ».

44. Article 4 — Dans son avis ⁽¹⁾, la commission de la protection sanitaire se prononce pour l'interdiction absolue du travail de nuit. Elle n'approuve pas les dérogations à ce principe qui sont prévues dans le projet de recommandation, car, estime-t-elle ces dérogations peuvent nuire gravement à la santé des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant. Elle propose de supprimer dans le texte de l'article 4 le membre de phrase commençant par : « en fixant dans la législation... ».

45. La commission sociale à son tour s'oppose au travail de nuit des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant. Cette interdiction est d'ailleurs déjà prévue dans la plupart de nos législations nationales.

Quant aux dérogations, la commission sociale, contrairement à l'avis de la commission de la protection sanitaire, en a admis le principe et en préconise le maintien dans la réglementation en

⁽¹⁾ Avis de la commission de la protection sanitaire, par. 6.

⁽¹⁾ Avis de la commission de la protection sanitaire, par. 6.

considération notamment des particularités que comportent certaines activités, telles que par exemple ouvreuse de théâtre ou de cinéma et infirmière, ainsi qu'en raison des différences en ce qui concerne l'organisation de la journée de travail, par exemple en Italie.

46. La portée de ces dérogations a toutefois donné lieu à discussion. La Commission de la C.E.E. propose de les admettre jusqu'à 23 heures au plus tard ou à partir de 5 heures au plus tôt. Or, sur le plan humain et tenant compte de l'état physique particulier des femmes dont il est question, ces limites paraissent excessives. Aussi la commission sociale propose-t-elle de les porter respectivement à 22 heures au plus tard et à 6 heures au plus tôt, ce qui correspond aux normes déjà admises dans plusieurs conventions internationales.

Ces dérogations doivent d'ailleurs être regardées à la lumière des autres dispositions de la recommandation et notamment de celles figurant à l'article 2 qui fixe à 8 heures la durée normale du travail.

47. Pour assurer une distinction plus précise entre le principe et la dérogation, il a en outre été proposé d'insérer le mot « cependant » dans le texte de l'article 4, de sorte que le texte adopté par la commission sociale se lit comme suit :

- « 4. Interdire le travail de nuit des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant en fixant cependant dans la législation les modalités des dérogations à cette règle qui se révéleraient nécessaires pour certaines activités et des situations particulières et n'admettraient ces dérogations que jusqu'à 22 heures au plus tard et à partir de 6 heures au plus tôt ».

48. Article 5 — En examinant cet article, la commission sociale a été saisie d'une proposition tendant à faire figurer comme affectation interdite le travail à la tâche et le travail à la chaîne. Il a été évoqué que la législation allemande comporte une telle disposition et interdit formellement ce genre de travail aux femmes en état de grossesse. L'attention a été tout particulièrement attirée sur le danger réel que peuvent comporter, pour la mère et pour l'enfant, le rythme accéléré et les efforts poussés qui sont parfois exigés dans ce genre de travail.

La commission sociale n'a toutefois pas voulu entrer dans une telle diversification du texte dont le libellé est suffisamment général et n'exclut pas une interprétation dans le sens d'une interdiction du travail à la tâche et du travail à la chaîne dans la mesure où ces travaux « mettent en danger la vie ou la santé de la mère ou de l'enfant ».

Puisqu'on ne peut prétendre que tout travail à la chaîne et tout travail à la tâche comportent

automatiquement ces dangers, une diversification dans ce sens pourrait toujours être laissée à l'appréciation des différentes législations nationales. L'utilité d'une telle diversification peut d'ailleurs dépendre des cas d'espèce, ainsi que des circonstances particulières dans lesquelles ces travaux sont exécutés, tandis que d'autres facteurs, tels que le degré de syndicalisation des travailleuses, la nature et la portée des conventions collectives et des règlements d'atelier peuvent jouer un rôle important.

On a aussi exprimé la crainte qu'une spécification de ce genre pourrait, dans certains cas, se retourner contre l'intérêt qu'ont certaines femmes à continuer à travailler parce qu'elles y sont obligées pour pouvoir vivre.

En conclusion, la commission sociale a estimé ne pas devoir modifier le texte de l'article 5.

49. Article 6 — De l'avis de la commission de la protection sanitaire ⁽¹⁾ il y aurait lieu, également dans l'intérêt de la protection de la santé et, compte tenu de la nécessité d'une égalisation dans le progrès, d'étendre la durée pendant laquelle l'emploi des femmes en état de grossesse est interdit, de 6 à 8 semaines avant la date probable de l'accouchement.

D'autre part, la commission de la protection sanitaire estime qu'il ne doit pas être permis de réduire à 4 semaines, comme le prévoit la lettre *b* de l'article 6, le congé précédant l'accouchement, cette dérogation pouvant amener à prendre trop en considération les exigences particulières du travail au détriment de la santé de la mère et de l'enfant. Pour des raisons de santé, voire pour des raisons psychologiques et d'esthétique, un congé de maternité de six semaines avant l'accouchement est un strict minimum dont a besoin la femme qui doit se préparer physiquement et psychologiquement à cet événement important qu'est la maternité pour elle et pour son ménage.

50. La commission sociale n'avait donc pas de difficulté pour s'associer à la dernière proposition de la commission de la protection sanitaire. Elle préconise à son tour de ne prévoir aucune dérogation à l'interdiction de travailler prévue au lettre *b* de l'article 6.

51. Elle n'a toutefois pas pu suivre la commission de la protection sanitaire dans sa proposition de porter la durée de cette interruption de 6 à 8 semaines. On ne peut oublier que la Commission de la C.E.E. apporte une grande innovation en rendant obligatoires les interruptions avant l'accouchement qui, dans la plupart des législations nationales, ne sont actuellement accordées que facultativement. Or, une interruption de 6 semaines, rendue obligatoire et avec maintien du salaire moyen, constitue, dans le cadre des législations

(1) Avis de la commission de la protection sanitaire, par. 7.

insuffisantes actuelles, un progrès social appréciable. En outre, il ne peut être perdu de vue que les femmes en état de grossesse pourront toujours demander la suspension de leur contrat avant la période de 6 semaines, en application de l'article 6, *littera a* et sur présentation d'une attestation médicale.

52. Ayant constaté que plusieurs législations nationales prévoient déjà une interruption de 8 semaines après l'accouchement, la commission sociale, dans un souci d'harmoniser dans le progrès, propose d'insérer dans le texte du *littera c* les mots « au moins ».

53. En définitive, la commission sociale propose le maintien du libellé du *littera a* de l'article 6 et de rédiger comme suit les *littera b* et *c*;

Article 6 — Interdire le travail des femmes en état de grossesse et des accouchées :

- a) (sans modification)
- b) Pendant au moins 6 semaines qui précèdent la date probable d'accouchement. (Biffer le reste de la proposition de la Commission de la C.E.E.);
- c) Pendant *au moins* les 8 semaines qui suivent l'accouchement, cette durée étant portée à 12 semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple.

54. *Article 7* — Dans son avis ⁽¹⁾ la commission de la protection sanitaire estime que la latitude donnée à l'intéressée de bénéficier d'un congé postnatal facultatif ne devrait pas pouvoir être restreinte par l'employeur. Elle souhaite que soit supprimé dans la proposition le membre de phrase : « les cas d'impossibilité invoqués par l'employeur étant soumis à une procédure qui tiendra compte des problèmes particuliers existant dans les petites entreprises » étant d'avis que ces problèmes particuliers doivent céder le pas aux intérêts de la protection sanitaire.

55. La commission sociale s'associe à ce point de vue. Dans son esprit, l'instauration d'un congé post-natal facultatif constitue la nouveauté la plus originale de la recommandation qui permet aux femmes de se consacrer pendant un temps raisonnable à leur enfant, sans devoir pour autant cesser définitivement de travailler. C'est une solution qui va dans la bonne direction et trace la voie d'une réglementation plus souple du travail de la femme, adaptée au cours de l'existence normale de celle-ci, qui se heurte, pendant une part de sa vie, à des charges supplémentaires. Il serait dès lors regrettable de limiter l'effet que peut avoir cette possibilité en introduisant dans cet article des restrictions liées exclusivement aux problèmes et aux intérêts de l'employeur.

La commission sociale n'ignore pas les arguments qui pourront être invoqués contre cette faculté dans une économie de profit. Elle considère cependant qu'un système économique qui ne saurait s'adapter aux exigences de la fonction éminemment sociale et humaine qu'est la maternité, ne fait plus ses preuves dans une époque qui, d'une part, a besoin de la main-d'œuvre féminine, mais qui, d'autre part, ne saura plus refuser à la femme sa « réalisation personnelle ». Celle-ci prend, encore de nos temps, presque exclusivement la forme du travail masculin.

La commission sociale tient encore à souligner que dans son esprit le mot « congé » qui figure à l'article 7, ne peut, en aucun cas, signifier une cessation du contrat, mais doit être interprété dans le sens d'une simple suspension de l'activité qui ne met pas fin au contrat de louage de services existant entre la femme travaillant et son employeur.

56. Le texte final adopté par la commission sociale, après suppression du passage prévoyant des exceptions se lit donc comme suit :

III. *Congés postnataux facultatifs*

« 7. Accorder aux femmes qui, du fait de leurs responsabilités familiales découlant de leur maternité, ne se trouvent pas encore en mesure de reprendre leur emploi et qui en feront la demande avant l'expiration du délai prévu à l'article 6 *c* le droit à un congé non rémunéré de durée limitée. »

57. *Article 8* — La commission de la protection sanitaire ⁽¹⁾ estime que la protection contre le licenciement, prévue au paragraphe 8, devrait être portée de 8 à 12 semaines après la fin de l'interdiction d'emploi pour les accouchées et elle s'élève contre l'intention de l'exécutif d'autoriser des exceptions à cette règle.

58. L'attention est attirée sur le fait que la législation de certains pays de la Communauté prévoit déjà des dispositions qui, dans leurs effets et malgré les exceptions qu'elles permettent, vont au-delà des 8 semaines proposées par la Commission de la C.E.E. La commission sociale est d'avis que le délai qui est donné à la femme pour s'intégrer à nouveau dans l'activité qu'elle a dû interrompre en raison de sa maternité, doit être suffisamment long. En effet, en dehors de la charge physique et psychologique que constitue une maternité, l'on ne saurait encore faire planer sur la femme, pendant les premiers mois après l'accouchement, qu'elle doit consacrer à son enfant, le danger d'un licenciement éventuel. Des recherches scientifiques ont prouvé que ce sont justement les premiers mois d'existence qui marqueront la vie entière

⁽¹⁾ Avis de la commission de la protection sanitaire, par. 8.

⁽¹⁾ Avis de la commission de la protection sanitaire, par. 9.

d'un enfant. Ce n'est donc pas du sentimentalisme et encore moins du féminisme dépassé, mais du bon sens économique et social que d'étendre la protection contre le licenciement à douze semaines après le congé post-natal. Une telle mesure coûtera finalement moins cher qu'une protection inadéquate.

Aussi, la commission sociale propose-t-elle, en accord avec la commission de la protection sanitaire, de porter ce délai à 12 semaines. Mais, vu notamment le fait que les pays membres les plus avancés dans cette voie prévoient dans leur législation bon nombre de règles d'exception, elle croit, contrairement à ce qui est proposé par la commission de la protection sanitaire, devoir maintenir les dispositions de dérogation proposées par la Commission de la C.E.E.

59. Le texte proposé par la commission sociale pour l'article 8 se lit donc comme suit :

Article 8 : Interdire le licenciement et le déclassement d'une femme pendant la durée de sa grossesse et jusqu'à l'expiration de la 12^e semaine après la fin de l'interdiction d'emploi, prévue à l'art. 6 c ou du congé pris en application de l'art. 7, des exceptions à cette règle n'étant admises que dans les cas définis par la législation et avec autorisation préalable de l'autorité compétente. »

60. *Article 9* — Le texte proposé par la Commission de la C.E.E. a été adopté sans modifications. Certains commentaires ayant trait à cet article qui recommande de garantir aux femmes pendant le congé obligatoire prénatal et postnatal le droit au paiement d'une allocation correspondant au salaire moyen qu'elles percevaient antérieurement, ont toutefois été formulés lors de la discussion de l'article 17 (voir ci-dessous).

61. *Article 10* — Bien que l'article 10 ait été adopté sans modifications, la commission sociale a hésité à donner son accord au montant de l'allocation dont le paiement est garanti aux femmes qui tombent sous l'interdiction de travail fixée à l'article 6 a (interdiction de travail selon attestation médicale), ou pour lesquelles la modification prévue à l'article 5 c (impossibilité d'affecter les femmes en état de grossesse à un travail qui ne met pas en danger la vie ou la santé de la mère ou de l'enfant) s'avère impossible. La commission sociale aurait préféré que cette allocation, qui selon la proposition de l'exécutif représentera au moins les 2/3 du salaire moyen perçu antérieurement, augmentée, le cas échéant, de majorations pour personne à charge, s'élève à 100 % du salaire moyen perçu antérieurement par l'intéressé. En effet, fixer l'allocation à 2/3 du salaire, démontre une tendance à assimiler les situations qui y donnent droit et qui ont trait à la maternité à des cas de maladie pure et simple. Or, la notion de maternité ne peut être confondue avec la maladie.

Par ailleurs, on doit éviter d'infliger une punition à la femme en état de grossesse ou venant d'accoucher en ne lui accordant que 2/3 du salaire au cas où, à la suite de cet état, elle doit cesser son activité, tandis que sans les complications dues à son état, elle aurait continué à bénéficier de son traitement intégral. Aussi la commission sociale estime-t-elle que l'orientation devrait aller dans le sens d'un maintien de l'intégralité du revenu moyen dans les cas prévus à l'article 10 de la recommandation.

62. Les *articles 11 et 12*, concernant l'allocation forfaitaire pour les dépenses en relation avec la grossesse, l'accouchement, la naissance et l'allaitement et la garantie des droits aux femmes en chômage, ont été adoptés sans observation.

63. *Articles 13 et 14* — En examinant ces deux articles, qui finalement ont été adoptés sans modification, certains membres se sont préoccupés des charges financières nouvelles que l'adoption de ces dispositions, notamment en ce qui concerne les allocations en espèces aux femmes des travailleurs indépendants, pourrait infliger aux budgets nationaux. En soulignant l'opportunité des extensions, surtout de celles concernant les consultations et examens médicaux, qui y sont prévues et en déclarant qu'elles doivent pour tous les États membres constituer un but à atteindre, la commission sociale comprend que certains États, pour lesquels la mise en vigueur de telles dispositions comporte des charges financières considérables, pourraient être amenés à ne procéder que graduellement à leur exécution.

64. *Article 15* — Dans le but de rendre plus strict l'engagement infligé aux employeurs à l'article 15, la commission sociale propose de substituer le mot « obligé » au terme « engagé », proposé par la Commission de la C.E.E.

On peut être d'avis qu'une telle rigidité ne s'impose pas parce qu'il doit être possible de faire prendre les mesures préconisées dans cet article, non seulement par des lois générales mais aussi par des réglementations ou des conventions. Toujours est-il que lorsque des conventions collectives sont conclues, celles-ci constituent une véritable obligation; dans les cas où les conventions collectives font défaut, on a souvent à faire à la catégorie d'ouvrières les plus dignes de considération et qui ont le plus besoin à ce que l'employeur soit obligé de prendre des mesures en faveur de leur personnel.

Pour ces raisons, la commission propose le texte suivant :

« 15. Obliger l'employeur, compte tenu de l'effectif de son personnel féminin, à prendre les mesures appropriées pour la mise en œuvre de la présente réglementation en organisant de façon adéquate les lieux de travail et en y créant

les services et installations nécessaires, le cas échéant en collaboration avec d'autres entreprises. »

65. *Article 16* — L'article 16, recommandant de favoriser dans les zones où le nombre de mères salariées le rend nécessaire la création de crèches ou de garderies d'enfants, a été adopté sans observation.

66. *Article 17* — La commission sociale s'est déclarée d'accord avec le texte proposé par la Commission de la C.E.E. après s'être arrêtée longuement sur les répercussions que peut avoir sur l'organisation traditionnelle du financement des prestations médicales et en espèces dans les États membres cette recommandation de ne pas mettre le paiement des allocations en espèces et des prestations médicales à la charge individuelle de l'employeur.

Elle a abouti à la conclusion qu'effectivement il y a lieu de parvenir à une répartition adéquate des frais qu'implique la protection de la maternité. Faire assumer ces frais par le seul employeur qui occupe la femme intéressée aboutirait à une charge excessive de celui-ci et pourrait causer un désavantage à la femme elle-même. En effet, effrayé par les frais supplémentaires que peut occasionner la protection de la maternité, l'employeur aura tendance à embaucher le moins de femmes possibles.

Par contre, puisque nos économies ont de plus en plus besoin de main-d'œuvre et comme nos États ont l'obligation d'assurer à chaque femme, comme à chaque citoyen masculin, le droit au travail et le libre choix d'exercer une profession, la collectivité doit rendre possible l'intégration des femmes dans la vie économique en assumant les frais que comporte la protection de la maternité. L'on pourrait imaginer des systèmes de financement, par exemple basés sur le principe de la compensation, qui répartissent de façon raisonnable entre tous les individus de la collectivité les charges qui résultent de la mise en application des articles 9, 10, 11 et 14 du projet de recommandation.

En effet, le paiement de ces prestations dans le cadre des assurances sociales basées sur les cotisations obligatoires des employeurs et des salariés, n'est pas, de l'avis de la commission sociale, un système de financement adéquat des mesures de protection de la maternité. Les cotisations sociales étant une partie des salaires, un tel système grèverait unilatéralement les salariés et les employeurs. La maternité intéresse la collectivité et non pas les individus en tant que travailleurs ou employeurs. C'est donc la collectivité qui doit en supporter les charges.

67. *Article 18* — L'article 18, concernant le respect des prescriptions sur la protection de la maternité par des mesures appropriées (information, contrôle, sanction) a été adopté sans modification.

68. *Article 19* — Dans son avis ⁽¹⁾, la commission de la protection sanitaire insiste pour que les États membres fournissent à l'exécutif, tous les ans, et non seulement tous les trois ans, comme cela est proposé dans le projet, des informations détaillées sur les mesures adoptées pour assurer l'application de la recommandation sur la protection de la maternité.

69. La commission sociale à son tour, craint qu'un délai de trois ans risque de ne pas tenir suffisamment éveillé l'intérêt des administrations nationales qui seront chargées de transmettre ces informations à la Commission de la C.E.E.

Par contre, un délai d'un an lui paraît un peu excessif, d'autant plus que l'expérience des organisations de droit social international, notamment le B.I.T., démontre qu'on doit renoncer à généraliser les rapports annuels, les administrations nationales ayant de grandes difficultés à suivre ce rythme.

Aussi la commission sociale propose-t-elle de prévoir un délai de deux ans, de sorte que le libellé de l'article 19 se lit comme suit :

Article 19 — « Informer la Commission de la Communauté économique européenne pour la première fois un an après la notification de la présente recommandation et par la suite, *tous les deux ans*, sur les mesures adoptées pour sa mise en application.

Remarques finales

70. En conclusion, la commission sociale, d'accord avec la commission de la protection sanitaire, considère que l'harmonisation que vise la Commission de la C.E.E. par la présente recommandation, ne constitue qu'une première étape sur la voie d'une réglementation plus avancée qui devrait s'orienter vers des solutions nouvelles faisant une place plus adéquate à la femme au travail dans notre société, en la considérant non pas comme un homme fragile qu'on protège comme on protège les enfants au travail, mais comme un citoyen à part entière, qui a pendant une partie de sa vie, une fonction et une responsabilité particulières : la maternité.

La maternité, qui est une condition normale pour la femme, nécessite une considération spéciale, mais elle est une situation tout à fait naturelle qui ne doit en aucun cas gêner l'accès de la femme à l'emploi, ni ses droits, à une égalité de traitement en matière de conditions d'emploi, ni ses possibilités de carrière, ni surtout son intégration dans la société.

71. Sous réserve des remarques et des modifications qu'elle propose, la commission sociale approuve le projet de recommandation de la Commission de la C.E.E. et invite le Parlement européen à adopter la résolution suivante :

⁽¹⁾ Avis de la commission de la protection sanitaire, par. 11.

Proposition de résolution

portant avis du Parlement européen sur le projet de recommandation de la Commission de la C.E.E. aux États membres concernant la protection de la maternité

Le Parlement européen,

- consulté par la Commission de la C.E.E.;
- vu le projet de recommandation de la Commission de la C.E.E. concernant la protection de la maternité (doc. 122-II, 1965-1966);
- vu le rapport de sa commission sociale (doc. 69) présenté par M^{lle} A. Lulling, ainsi que l'avis de sa commission de la protection sanitaire, présenté par M^{me} Gennai-Tonietti;

apprécie que la Commission de la C.E.E., en s'appuyant sur les articles 117, 118 et 155 du traité, recommande aux États membres certaines mesures communes qui tendent à égaliser dans le progrès les différentes réglementations protectrices de la maternité en vigueur dans la Communauté;

considère que cette initiative d'égalisation dans le progrès ne constitue qu'une première étape sur la voie d'une réglementation plus avancée qui devrait s'orienter vers des solutions nouvelles, faisant une place plus adéquate à la femme au travail et éliminant toute entrave à son accès à l'emploi, à ses droits à une égalité de traitement en matière de conditions d'emploi et de carrière, ainsi qu'à sa pleine intégration dans la société;

souhaite que la Commission de la C.E.E., dans le but de promouvoir des solutions plus adéquates aux problèmes du travail féminin dans un monde moderne en pleine évolution, dresse, d'une part, un inventaire complet, des pratiques existantes qui, sur les plans social, humain, moral et juridique s'opposent à l'intégration complète et sans discriminations de la femme dans l'activité économique de notre société, et prenne, d'autre part, en étroite collaboration avec tous les milieux intéressés des initiatives tendant à repenser fondamentalement le problème de l'emploi des femmes pendant la période de la maternité, sans pour cela nuire par une protection inadéquate à l'emploi des femmes en général;

souscrit au projet de recommandation qui lui est soumis sous réserve de ces considérations générales et des observations formulées dans le rapport de sa commission sociale (doc. 69) ainsi que des modifications proposées ci-après, qu'il invite la Commission de la C.E.E. à prendre en considération;

invite son président à transmettre à la Commission de la C.E.E. le présent avis ainsi que le rapport auquel il fait suite.

Projet de recommandation
de la Commission de la C.E.E. aux États membres concernant la protection de la
maternité

Exposé des motifs

Dans la mise en œuvre de la politique sociale de la Communauté, spécialement pour atteindre les objectifs visés à l'article 117 du traité, la Commission considère, dans le cadre de la responsabilité que lui confère l'article 118, qu'il convient d'accorder une attention particulière aux règles de protection de la maternité en vigueur dans les six États membres de la C.E.E.

La protection de la maternité n'a pas atteint le même niveau dans tous les États membres. La Commission estime donc qu'un effort devrait être fait dans chaque pays afin de parvenir, au cours des prochaines années, à une égalisation dans le progrès.

La matière relève principalement du droit du travail; elle est toutefois également liée à la sécurité sociale, à la prévoyance, à l'assistance, à l'hygiène du travail et à la santé publique. Pour cette raison, la Commission est d'avis que les efforts en vue d'égaliser dans le progrès la protection de la maternité ne peuvent être entrepris séparément, mais que tous les problèmes doivent être intégrés dans une vue d'ensemble de la matière. Pour cette raison, la recommandation que la Commission adresse aux États membres se réfère à des aspects qui, bien que faisant l'objet dans les différents États membres de réglementations séparées, concernent un problème unique, celui de la protection de la maternité.

Sans préjuger du caractère de généralité de la protection de la maternité, l'ensemble des normes proposées dans la présente recommandation ne s'applique qu'aux travailleuses salariées indépendamment du type d'activité qu'elles exercent et des qualifications du rapport qui les lie à leur employeur. Toutefois, certaines dispositions devraient être rendues applicables à l'égard des femmes en chômage et des femmes des travailleurs indépendants qui participent elles-mêmes à l'activité professionnelle de leur mari.

Le maintien du contrat de travail avec tous ses effets juridiques et avantages sociaux pendant les absences à l'occasion de la maternité, les interdictions d'emploi, ainsi qu'une limitation rigide de la durée du travail et enfin la sécurité économique assurée aux salariées pendant la période de maternité sont les problèmes fondamentaux auxquels la Commission a accordé un intérêt particulier. Tenant compte en outre de la recommandation adoptée à Genève en juin 1965, lors de la Conférence internationale du travail, sur les problèmes concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, la Commission considère opportun que le droit à un congé facultatif postnatal soit garanti aux femmes qui ne se trouvent pas en mesure de reprendre immédiatement leur emploi.

La Commission est enfin d'avis que l'égalisation dans le progrès des réglementations protectrices de la maternité doit être réalisée en évitant que l'adoption des mesures recommandées, du fait qu'elles comportent des charges supplémentaires, entraîne de nouvelles difficultés pour l'accès de la femme au travail. Partant, la Commission estime que le financement d'une protection qui incombe à la société dans son ensemble, ne doit pas peser sur l'employeur mais doit être supporté par la collectivité.

Recommandation

Pour ces motifs, et en vertu des dispositions du traité instituant la Communauté économique européenne et notamment des articles 118 et 155, la Commission, après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, recommande aux États membres, sans préjudice des dispositions nationales plus favorables, de prendre les dispositions nécessaires en vue d'assurer la réalisation progressive des objectifs suivants :

A — *Champ d'application*

1. Appliquer les dispositions sur la protection de la maternité à toutes les femmes exerçant une activité salariée, en y incluant notamment les travailleuses à domicile sous réserve d'adapter les dispositions qui ne leur seraient pas directement applicables, des mesures analogues *étant* prises dans l'administration publique.

B — *Réglementation de l'emploi*I — *Conditions de travail*

2. Limiter la durée du travail des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant à 8 heures par jour et n'admettre d'exceptions à cette règle que dans des conditions déterminées par la législation et sans que la durée du travail puisse dépasser 9 heures par jour. La durée du travail, dans une période de deux semaines ne doit pas dépasser normalement la limite maximum de 90 heures.

3. Accorder aux mères qui allaitent leur enfant un temps d'allaitement d'au moins *une heure* au total dans le cours d'une journée normale de travail; ce temps sera considéré comme temps de travail et ne pourra entraîner de perte de salaire.

4. Interdire le travail de nuit des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant, en fixant dans la législation les modalités des dérogations à cette règle qui se révéleraient nécessaires pour certaines activités ou des situations particulières et n'admettre ces dérogations que jusqu'à 23 heures au plus tard ou à partir de 5 heures au plus tôt.

II — *Interdictions d'emploi*

5. a) Interdire l'affectation des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent

Pour ces motifs, et en vertu des dispositions du traité instituant la Communauté économique européenne et notamment des articles 117, 118 et 155, la Commission, après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, recommande aux États membres, sans préjudice des dispositions nationales plus favorables, de prendre les dispositions nécessaires en vue d'assurer la réalisation progressive des objectifs suivants :

A — *Champ d'application*

1. Appliquer les dispositions sur la protection de la maternité à toutes les femmes exerçant une activité salariée, en y incluant notamment les travailleuses à domicile, sous réserve d'adapter les dispositions qui ne leur seraient pas directement applicables, **étant entendu que** des mesures analogues **seront** prises dans l'administration publique.

B — *Réglementation de l'emploi*I — *Conditions de travail*

2. Limiter la durée du travail des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant à 8 heures par jour et n'admettre d'exception à cette règle que dans des conditions déterminées par la législation et sans que la durée du travail puisse dépasser 9 heures par jour. La durée du travail, dans une période de 2 semaines, ne doit pas dépasser normalement la limite maximum de 80 heures.

3. Accorder aux mères qui allaitent leur enfant un temps d'allaitement d'au moins **90 minutes** au total dans le cours d'une journée normale de travail : ce temps sera considéré comme temps de travail et ne pourra entraîner de perte de salaire.

4. Interdire le travail de nuit des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant en fixant **cependant** dans la législation les modalités des dérogations à cette règle qui se révéleraient nécessaires pour certaines activités et des situations particulières et n'admettraient ces dérogations que jusqu'à **22 heures** au plus tard et à partir de **6 heures** au plus tôt.

II — *Interdiction d'emploi*

5. inchangé

leur enfant à des travaux qui mettent en danger la vie ou la santé de la mère ou de l'enfant en prévoyant la faculté, dans des cas individuels non expressément prévus par la législation, de faire constater médicalement l'existence d'un tel danger;

- b) Accorder la même protection aux femmes qui, d'après une attestation médicale, ne peuvent, pendant les six mois qui suivent l'accouchement, reprendre sans danger certains travaux;
- c) Obliger l'employeur à donner, dans le cas où l'application du principe énoncé ci-dessus l'exige, une autre affectation aux femmes en état de grossesse et aux mères qui allaitent leur enfant ainsi qu'aux femmes protégées par la disposition sub b, en leur maintenant, même si leur rendement diminue, le salaire moyen qu'elles percevaient antérieurement, l'impossibilité de changement d'emploi étant visée à l'article 10.

6. Interdire le travail des femmes en état de grossesse et des accouchées :

- a) Lorsque celles-ci, selon une attestation médicale, doivent cesser leur activité :
- b) Pendant au moins *les 6 semaines* qui précèdent la date probable de l'accouchement, *cette période pouvant être réduite à quatre semaines sur demande de l'intéressée et si le médecin atteste que la nature du travail ne s'y oppose pas;*
- c) Pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement, cette durée étant portée à 12 semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple.

III — *Congés postnatals facultatifs*

7. Accorder aux femmes qui, du fait de leurs responsabilités familiales découlant de leur maternité, ne se trouvent pas encore en mesure de reprendre leur emploi et qui en feront la demande avant l'expiration du délai prévu à l'article 6 c, le droit à un congé non rémunéré de durée limitée, *les cas d'impossibilité invoqués par l'employeur étant soumis à une procédure qui tiendra compte des problèmes particuliers existant dans les petites entreprises.*

IV — *Protection contre le licenciement*

8. Interdire le licenciement et le déclassement d'une femme pendant la durée de sa grossesse et jusqu'à l'expiration de la 8^e semaine après la fin de l'interdiction d'emploi prévue à l'art. 6 c ou du congé pris en application de l'art. 7, des

6.

- a) inchangé
- b) Pendant au moins **6 semaines** qui précèdent la date probable d'accouchement.
- c) Pendant **au moins** les 8 semaines qui suivent l'accouchement, cette durée étant portée à 12 semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple.

III — *Congés postnatals facultatifs*

7. Accorder aux femmes qui, du fait de leurs responsabilités familiales découlant de leur maternité, ne se trouvent pas encore en mesure de reprendre leur emploi et qui en feront la demande avant l'expiration du délai prévu à l'article 6 c le droit à un congé non rémunéré de durée limitée.

IV — *Protection contre le licenciement*

8. Interdire le licenciement et le déclassement d'une femme pendant la durée de sa grossesse et jusqu'à l'expiration de la **12^e semaine** après la fin de l'interdiction d'emploi, prévue à l'article 6 c ou du congé pris en application de l'article 7,

exceptions à cette règle n'étant admises que dans les cas définis par la législation et avec autorisation préalable de l'autorité compétente.

des exceptions à cette règle n'étant admises que dans le cas définis par la législation et avec autorisation préalable de l'autorité compétente.

C — *Sécurité sociale*

C — *Sécurité sociale*

I — *Protection économique*

I — *Protection économique*

9. Garantir aux femmes qui tombent sous l'interdiction de travail visée aux articles 6 b et c, le droit au paiement d'une allocation correspondant au salaire moyen qu'elles percevaient antérieurement.

9. inchangé

10. Garantir aux femmes qui tombent sous l'interdiction de travail visée à l'art. 6 a, ou pour lesquelles l'autorité chargée du contrôle reconnaît qu'il est impossible de modifier l'affectation comme il est prévu à l'art. 5 c, le droit au paiement d'une allocation représentant au moins les deux tiers du salaire moyen qu'elles percevaient antérieurement, augmenté, le cas échéant, de majorations pour personnes à charge prévues par les législations nationales.

10. inchangé

11. Octroyer une allocation forfaitaire pour les dépenses en relation avec la grossesse, l'accouchement, la naissance et l'allaitement, allocation dont une partie devrait être versée avant la naissance; l'octroi de cette avance peut être lié aux examens nécessaires à la protection sanitaire de la mère et de l'enfant.

11. inchangé

12. Garantir les droits mentionnés aux articles 9, 11 et 14 aux femmes en chômage suivant la définition donnée par la législation pour l'ouverture du droit aux prestations, leur dernière rémunération entrant en ligne de compte pour la détermination de l'allocation prévue à l'article 9.

12. inchangé

13. Étendre l'application des articles 11 et 14, selon des modalités appropriées tenant compte du régime de sécurité sociale et de l'organisation sanitaire de chaque pays, aux femmes des travailleurs indépendants qui participent elles-mêmes à l'activité professionnelle de leur mari, ainsi qu'aux membres de la famille reconnus par la législation nationale comme ayant droit aux prestations.

13. inchangé

II — *Protection sanitaire*

II — *Protection sanitaire*

14. Garantir, à titre gratuit, pendant la grossesse, pour l'accouchement et après celui-ci, le droit aux consultations médicales et en particulier aux examens destinés à constater la grossesse et aux examens de contrôle prénatal et postnatal, aux soins du médecin et de la sage-femme, à la four-

14. inchangé

niture des médicaments, pansements et accessoires thérapeutiques, au séjour dans une maternité ou un hôpital, ainsi qu'aux prestations de soins à domicile.

15. *Engager* l'employeur, compte tenu de l'effectif de son personnel féminin, à prendre les mesures appropriées pour la mise en œuvre de la présente recommandation en organisant de façon adéquate les lieux de travail et en y créant les services et installations nécessaires, le cas échéant en collaboration avec d'autres entreprises.

16. Favoriser, dans les zones où le nombre de mères salariées le rend nécessaire, la création de crèches ou de garderies d'enfants.

III — *Financement*

17. Ne pas mettre le paiement des prestations visées aux articles 9 à 11 et 14 à la charge individuelle de l'employeur.

D — *Dispositions générales*

18. Assurer le respect des prescriptions sur la protection de la maternité par des mesures appropriées, en particulier par :

- a) une information appropriée des travailleuses sur les droits dont elles jouissent en vertu des dispositions prises en conformité avec la présente recommandation;
- b) l'obligation faite à l'employeur d'informer les autorités de contrôle des déclarations de grossesse des travailleuses;
- c) un contrôle suffisant de la part des autorités compétentes;
- d) des sanctions appropriées.

19. Informer la Commission de la Communauté économique européenne, pour la première fois un an après la notification de la présente recommandation et, par la suite, tous les *trois* ans, sur les mesures adoptées pour sa mise en application.

15. **Obliger** l'employeur, compte tenu de l'effectif de son personnel féminin, à prendre les mesures appropriées pour la mise en œuvre de la présente réglementation en organisant de façon adéquate les lieux de travail et en y créant les services et installations nécessaires, le cas échéant en collaboration avec d'autres entreprises.

16. inchangé

III — *Financement*

17. inchangé

D — *Dispositions générales*

18. inchangé

19. Informer la Commission de la Communauté économique européenne pour la première fois un an après la notification de la présente recommandation et par la suite, tous les **deux** ans, sur les mesures adoptées pour sa mise en application.

I — Introduction

1. La commission de la protection sanitaire se félicite que l'exécutif de la C.E.E. ait élaboré une recommandation concernant la protection de la maternité pour éliminer les divergences actuelles en ce domaine et réaliser une égalisation dans le progrès. Elle prend acte avec satisfaction du fait que l'exécutif de la C.E.E. a demandé l'avis du Parlement européen sur ce projet de recommandation. La commission a ainsi l'occasion de se prononcer sur le contenu de la proposition, pour autant qu'il se rapporte aux problèmes de la protection sanitaire.

2. C'est à bon droit que la Commission fonde sa recommandation sur les articles 117, 118 et 155 du traité. En vertu de l'article 117, les États membres conviennent de la nécessité d'une amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre et donc de la possibilité de leur égalisation dans le progrès. Conformément à l'article 118, la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives :

- au droit du travail et aux conditions du travail,
- à la sécurité sociale,
- à l'hygiène du travail.

L'article 155 autorise notamment la Commission à formuler des recommandations ou des avis sur les matières qui font l'objet du traité, si elle l'estime nécessaire.

Toutefois, la commission de la protection sanitaire estime qu'il serait opportun et approprié que les recommandations de l'exécutif s'appuient en outre sur le préambule du traité, selon lequel les États membres « assignent pour but essentiel à leurs efforts l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi ».

II — Observations sur le contenu du projet de recommandation

3. Dans l'exposé des motifs qui précède son projet de recommandation concernant la protection de la maternité, la Commission observe à juste titre que cette matière est étroitement liée à l'hygiène du travail et à la santé publique. Bien que les différents aspects de la protection de la maternité — par exemple le droit du travail, la sécurité sociale, la prévoyance sociale, l'assistance sociale — fassent l'objet dans les différents États membres de réglementations séparées, la Commission les traite comme un problème unique dans le cadre

de la recommandation en cause. Les mesures recommandées par la Commission en matière de protection de la maternité ne sont que des exigences minimales. Elles ne portent pas atteinte aux dispositions nationales plus favorables.

4. La commission se félicite que l'exécutif recommande de limiter à huit heures par jour la durée du travail des femmes en état de grossesses et des mères qui allaitent leur enfant. Elle regrette toutefois que la recommandation de la C.E.E. permette, dans des cas exceptionnels, d'étendre la durée du travail à 9 heures par jour, la durée totale du travail effectué pendant une période de deux semaines ne pouvant cependant excéder un maximum de 90 heures. La commission de la protection sanitaire n'approuve pas cette dérogation. Elle préférerait voir limiter à 80 heures (40 heures par semaine) la durée totale du travail effectué pendant une période de deux semaines.

La commission est d'avis que l'on ne devrait apporter aucune dérogation au principe fixant la durée maximum du travail à 8 heures par jour, horaire qui est déjà pénible pour des femmes se trouvant dans cet état. Elle estime que, dans l'intérêt de leur santé, on ne doit pas exiger des mères qu'elles consacrent plus de temps à l'accomplissement de leurs tâches professionnelles. En plus de ses occupations professionnelles, la femme doit généralement s'acquitter de travaux ménagers. En outre, il faut tenir compte du fait que dans l'ensemble les syndicats aspirent, depuis longtemps déjà, à la généralisation de la semaine de 40 heures.

5. Pour ces motifs, la commission propose donc de supprimer au paragraphe 2 du projet de recommandation les deux phrases suivantes :

« et n'admettre d'exceptions à cette règle que dans des conditions déterminées par la législation et sans que la durée du travail puisse dépasser neuf heures par jour. »

« La durée du travail, dans une période de deux semaines, ne doit pas dépasser normalement la limite maximum de 90 heures ».

Il convient donc de lire le paragraphe 2 comme suit :

« 2. Limiter la durée du travail des femmes en état de grossesse et des mères qui allaitent leur enfant à 8 heures par jour et à 80 heures pour une période de deux semaines. »

6. Conformément au principe de l'égalisation dans le progrès qui est sanctionné par le traité de la C.E.E. et reconnu par la Commission également pour la présente recommandation, la commission de la protection sanitaire a unanimement

estimé que le temps d'allaitement à accorder aux mères qui allaitent leur enfant devrait être porté de 1 heure à *un minimum de 1 heure 1/2 au total*, pour une journée normale de travail. C'est la durée autorisée en république fédérale d'Allemagne en vertu des règlements actuellement en vigueur, cependant qu'en Italie la réglementation va jusqu'à prévoir un temps d'allaitement de 2 heures par journée de travail. Par ailleurs, conformément au paragraphe 3, alinéa 1 de la recommandation n° 95 de l'O.I.A., les pauses prévues dans ce cas devraient atteindre au total une durée minimum de 1 heure 1/2 par journée de travail.

En conséquence, il est proposé de rédiger le paragraphe 3 du projet de recommandation comme suit :

« 3. Accorder aux mères qui allaitent leur enfant un temps d'allaitement d'au moins *une heure et demie* au total dans le cours d'une journée normale de travail; ce temps sera considéré comme temps de travail et ne pourra entraîner de perte de salaire. »

De plus, la commission se prononce pour une interdiction *absolue* du travail de nuit. Elle n'approuve pas les dérogations à cette règle de principe qui sont prévues par le projet de recommandation, car ces dérogations peuvent nuire gravement à la santé des femmes en état de grossesse et des mères allaitant leur enfant. Elle propose donc de supprimer au paragraphe 4 du projet de recommandation, le membre de phrase suivant :

« en fixant dans la législation les modalités des dérogations à cette règle qui se révéleraient nécessaires pour certaines activités ou des situations particulières et n'admettre ces dérogations que jusqu'à 23 heures au plus tard et à partir de 5 heures au plus tôt. »

7. En vertu du paragraphe 6 du projet de recommandation, le travail des femmes en état de grossesse et des accouchées doit être interdit :

- lorsque cela est médicalement recommandé,
- au moins pendant les six semaines qui précèdent la date probable de l'accouchement,
- pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement, cette durée étant portée à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple.

De l'avis de la commission de la protection sanitaire, il y aurait lieu ici, également dans l'intérêt de la protection de la santé, et compte tenu de la nécessité d'une égalisation dans le progrès, d'étendre la durée pendant laquelle l'emploi des femmes en état de grossesse est interdit de six à *huit* semaines avant la date probable de l'accouchement.

D'autre part, la commission estime qu'il ne doit pas être permis de réduire, comme le prévoit le paragraphe 6 b de la recommandation, le congé précédant l'accouchement à quatre semaines. Cette

dérogation pourrait amener à prendre trop en considération les exigences particulières du travail, au détriment de la santé de la mère et de l'enfant à naître.

Il conviendrait par conséquent, de libeller ainsi le paragraphe 6b du projet de recommandation :

« pendant au moins les 8 semaines qui précèdent la date probable de l'accouchement; »

8. La commission prend acte du congé non rémunéré que prévoit le paragraphe 7, et qui peut être accordé sur demande après l'accouchement. Mais cette latitude qui est donnée à l'intéressée ne devrait pas pouvoir être restreinte par l'employeur. Les « problèmes particuliers existant dans les petites entreprises » doivent céder le pas aux intérêts de la protection sanitaire.

La commission souhaite donc que l'exécutif supprime le membre de phrase suivant :

« les cas d'impossibilité invoqués par l'employeur étant soumis à une procédure qui tiendra compte des problèmes particuliers existant dans les petites entreprises. »

9. La commission de la protection sanitaire estime que la protection contre le licenciement, qui est prévue au paragraphe 8, devrait être portée de huit à *douze semaines* après la fin de l'interdiction d'emploi pour les accouchées. La commission s'élève contre l'intention de l'exécutif d'autoriser des exceptions à cette règle. Elle propose donc de supprimer le membre de phrase suivant :

« des exceptions à cette règle n'étant admises que dans les cas définis par la législation et avec autorisation préalable de l'autorité compétente ».

10. La commission se félicite des réglementations prévues au paragraphe 14 pour la protection sanitaire des mères. Il s'agit notamment de garantir, à titre gratuit les prestations suivantes :

- consultations et soins médicaux,
- soins de la sage-femme,
- fourniture des médicaments, pansements et accessoires thérapeutiques,
- séjour dans une maternité ou un hôpital.

L'organisation adéquate des lieux de travail, la création des services et installations nécessaires, ainsi que de crèches ou de garderies d'enfants, qui sont recommandées aux paragraphes 15 et 16, servent également la protection sanitaire.

11. En accord avec l'exécutif, la commission estime nécessaire d'assurer le respect des prescriptions relatives à la protection de la maternité par des mesures appropriées (obligation d'information incombant à l'employeur, contrôle de la part des autorités compétentes, sanctions).

Mais la commission insiste pour que les États membres fournissent à l'exécutif *tous les ans*, et non seulement tous les trois ans, des informations détaillées sur les mesures adoptées pour assurer l'application de la recommandation sur la protection de la maternité.

III — *Remarques finales*

12. En conclusion, la commission de la protection sanitaire constate qu'elle approuve en principe l'objet du projet de recommandation, à savoir notamment le rapprochement des législations nationales dans la progrès. Elle tient cependant à insister sur le fait que cette harmonisation ne constitue qu'une première étape sur la voie d'une législation

sociale encore plus avancée, qui devra faire une place plus large aux intérêts de la protection sanitaire. En particulier, la Commission de la C.E.E. devra réexaminer sa recommandation dans quelques années. Sans doute se révélera-t-il alors nécessaire d'adapter la recommandation aux nouvelles acquisitions de la médecine, de l'hygiène et de la sécurité du travail ainsi que de la réadaptation, et de l'harmoniser avec l'ensemble du progrès social.

13. Sous réserve des remarques et des propositions de modification contenues dans le présent avis, la commission de la protection sanitaire approuve le projet de recommandation de l'exécutif concernant la protection de la maternité.

Elle prie la commission sociale, compétente au fond, de tenir compte de cet avis dans son rapport.