



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 15.03.1999
COM(1999)100 final

RAPPORT DE LA COMMISSION

**SUR LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE 92/85/CEE DU CONSEIL DU
19 OCTOBRE 1992 CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES
VISANT À PROMOUVOIR L'AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ ET DE
LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES, ACCOUCHÉES OU
ALLAITANTES AU TRAVAIL**

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	3
INTRODUCTION	5
CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL.....	6
ÉVALUATION DES RISQUES	7
SUITES DONNÉES À L'ÉVALUATION.....	8
TRAVAIL DE NUIT	9
CONGÉ DE MATERNITÉ.....	10
EXAMENS PRÉNATAUX	14
INTERDICTION DE LICENCIEMENT.....	14
DROITS LIÉS AU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
A. Pendant un congé pour raisons de santé et sécurité.....	16
B. Pendant le congé de maternité.....	17
CONCLUSION	21
Champ d'application personnel.....	21
Droits liés au contrat de travail	22

1. RÉSUMÉ

La directive 92/85/CEE, adoptée le 19 octobre 1992, devait être transposée dans les États membres pour le 19 octobre 1994. Elle identifie les travailleuses enceintes et celles venant d'accoucher ou allaitant comme un groupe de personnes exposées à des risques particuliers sur le lieu de travail. C'est pourquoi des dispositions communautaires couvrant la santé et la sécurité au travail de cette catégorie ainsi que certains droits du contrat de travail liés à la grossesse ont été adoptées.

La directive s'applique à toutes les travailleuses enceintes et les États membres ont veillé à inclure les secteurs public et privé ainsi que les femmes ayant un contrat aussi bien à durée indéterminée que déterminée. Les définitions d'une travailleuse allaitante ou accouchée données par la directive se réfèrent aux législations nationales et varient donc d'un État membre à l'autre, comme varie l'obligation d'avertir officiellement l'employeur. Ces disparités sont susceptibles de se traduire par des niveaux différents de protection des travailleuses allaitant ou venant d'accoucher, ce qui peut être préoccupant.

La directive prévoit une évaluation du lieu de travail et du poste des femmes enceintes, allaitant ou venant d'accoucher. Si cette évaluation révèle un risque pour leur santé et leur sécurité, toutes les mesures raisonnables nécessaires doivent être adoptées pour que celui-ci soit évité. Tous les États membres s'étaient déjà dotés de dispositions juridiques sur la santé et la sécurité des travailleuses enceintes et, dans l'ensemble, la transposition de la directive a complété les normes existantes. Cependant, elle a aussi conféré un statut juridique clair à certains aspects de la protection de la santé et la sécurité, comme le droit à un congé rémunéré lorsqu'il est impossible d'aménager le poste ou les conditions de travail d'une femme de manière à éviter un risque identifié pour sa santé et sa sécurité, ou le droit à une autorisation d'absence rémunérée pour les examens prénataux.

Les travailleuses enceintes, allaitant ou venant d'accoucher ne sont pas tenues de travailler de nuit si cela présente un risque pour leur santé et leur sécurité. La plupart des États membres prévoient désormais que les femmes entrant dans le champ d'application de la directive ont la possibilité de passer à un travail de jour si un risque lié au travail de nuit est identifié.

La directive interdit le licenciement d'une femme enceinte ou en congé de maternité, hormis pour des raisons n'ayant pas de rapport avec la grossesse. Même si de tels licenciements étaient déjà illégaux dans la plupart des États membres, la disposition obligeant l'employeur à fournir des raisons écrites pour tout licenciement d'une femme enceinte ou en congé de maternité renforce la protection octroyée.

La durée minimale du congé de maternité permise par la directive est de 14 semaines. Abstraction faite des différents types de congé de paternité ou congé parental, ce congé va de 14 semaines au RU à 28 semaines au Danemark. L'association d'un long congé de maternité obligatoire à un congé non rémunéré devra peut-être faire l'objet d'un réexamen. La somme perçue durant le congé de maternité ainsi que la durée de son octroi varient aussi considérablement. En Autriche et aux Pays-Bas, les femmes ont droit à 100% de leur salaire précédent pendant toute la durée du congé de maternité; au RU, en Grèce et en Belgique, elles touchent un pourcentage de celui-ci

pendant une partie du congé. Dans d'autres États membres, ce sont des prestations de sécurité sociale au montant variable qui sont octroyées pendant le congé de maternité. Tous les États membres subordonnent le droit à une rémunération durant le congé de maternité à des conditions d'ancienneté, de résidence ou d'assurance. Les répercussions de ces conditions sur la possibilité qu'ont les femmes de bénéficier d'un congé de maternité rémunéré doivent encore être étudiées, tout comme leur compatibilité avec les dispositions relatives à la non discrimination et la libre circulation des travailleurs. L'étude de la transposition de la directive a mis en lumière d'autres problèmes qui pourraient limiter la protection accordée aux travailleuses entrant dans son champ d'application; la Commission réfléchira donc aux moyens d'améliorer la situation dans les domaines concernés.

De manière générale, la directive a été bien transposée dans les États membres. Des procédures d'infraction ont été lancées contre plusieurs États membres ayant procédé à une transposition incorrecte de certaines de ses dispositions.

2. INTRODUCTION

La directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail a été adoptée le 19 octobre 1992 au titre de l'article 118A du traité CEE. Il s'agissait de la dixième directive particulière adoptée en vertu de la directive cadre 89/391/CEE sur la santé et la sécurité au travail. Les travailleuses enceintes, celles venant d'accoucher ou allaitant constituent un groupe exposé à des risques particuliers sur le lieu de travail, dont la santé et la sécurité doivent donc bénéficier d'une protection spécifique, ainsi que le prévoit la directive.

Avant l'entrée en vigueur de cette directive, les droits des travailleuses enceintes étaient couverts par la législation nationale. Leurs droits en matière de non discrimination faisaient l'objet d'autres dispositions communautaires concernant l'égalité (notamment l'article 119 du traité CEE sur l'égalité de rémunération et la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail) et une jurisprudence conséquente de la Cour de justice européenne s'était constituée. À cet égard, il convient de mentionner l'arrêt Boyle contre Equal Opportunities Commission¹, qui porte sur les droits des femmes relatifs au congé de maternité et est le premier de la Cour à analyser les dispositions de la directive 92/85/CEE. Les principaux points de cet arrêt sont évoqués plus loin dans le présent rapport.

Conformément à son article 14, paragraphe 1, la directive devait être transposée dans les États membres au plus tard le 19 octobre 1994. L'article 14, paragraphe 3, impose aux États membres de communiquer à la Commission les dispositions de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la directive. La directive est transposée dans les États membres au moyen de dispositions constitutionnelles, législatives, réglementaires ou administratives, ainsi que par des accords collectifs et les lignes directrices détaillées données par les organismes responsables de la santé et la sécurité. Des procédures d'infraction au titre de l'article 169 du traité CE ont été lancées contre le Portugal, l'Italie, la France, l'Allemagne, la Belgique, la Grèce et le Luxembourg en 1995 pour non communication des mesures nationales de transposition. Toutes ces procédures ont été réglées à l'exception de celle contre le Luxembourg: l'affaire N°C-409/97 Commission contre Luxembourg a été portée devant la Cour de justice européenne en décembre 1997. Afin de transposer la directive, le Luxembourg a adopté le 7 juillet 1998 une loi modifiant celle de 1975 sur la protection des femmes enceintes au travail; cette nouvelle loi a été portée à la connaissance de l'Union européenne en septembre 1998. La procédure d'infraction contre le Luxembourg a dès lors été stoppée, bien que, selon l'avis du procureur général Saggio en date du 2 octobre 1998, le Luxembourg ait failli à ses obligations au titre de l'article 169 du Traité en n'adoptant pas à la date prévue les mesures nationales de transposition de la directive.

Conformément au deuxième alinéa de l'article 14, paragraphe 4, les États membres étaient aussi tenus de faire rapport à la Commission sur la mise en œuvre pratique des

¹ Affaire C-411/96, arrêt du 27 octobre 1998.

dispositions de la directive, quatre ans après son adoption, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux. En septembre 1996, la Commission a envoyé aux États membres un questionnaire détaillé sur la mise en œuvre de la directive. Les réponses des États membres à ce questionnaire sont à considérer comme les rapports exigés au titre de l'article 14, paragraphe 4, de la directive. Cependant, il convient de noter que l'opinion des partenaires sociaux n'a été explicitement mentionnée que dans les rapports de l'Autriche, de l'Irlande, du Portugal et des Pays-Bas.

Le présent rapport se fonde sur les mesures de transposition notifiées à la Commission par les États membres ainsi que sur leurs réponses au questionnaire envoyées en 1996 et 1997. Néanmoins, les États membres ont répondu au questionnaire de manière plus ou moins détaillée, ce qui se reflète dans ce rapport. En outre, les autorités grecques et néerlandaises n'ont pas répondu au questionnaire et ces dernières n'ont pas communiqué la législation nationale concernée, rendant ainsi difficile une évaluation de leur transposition de la directive. Le questionnaire susmentionné n'a pas été adressé aux autorités luxembourgeoises du fait de la procédure d'infraction introduite à leur encontre. Par conséquent, les informations sur le Luxembourg présentées dans ce rapport proviennent uniquement des dispositions législatives et de leurs récentes modifications envoyées à la Commission.

Le présent rapport de la Commission décrit la transposition de la directive dans les États membres, y compris en Autriche, en Suède et en Finlande, pays entrés dans l'Union européenne après son adoption. Conformément à l'article 14, paragraphe 5, il est soumis par la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social.

La directive 92/85/CEE, le questionnaire envoyé par la Commission aux États membres et une liste des mesures nationales de transposition sont joints en annexe.

3. CHAMP D'APPLICATION PERSONNEL

Pour résumer, l'article 2 de la directive définit les travailleuses enceintes comme celles informant leur employeur de leur état conformément à la législation ou aux pratiques nationales. Les travailleuses accouchées ou allaitantes sont définies comme telles au sens de la législation ou des pratiques nationales, pour autant qu'elles informent leur employeur de leur état selon les modalités prévues par la législation ou les pratiques nationales.

La plupart des États membres ne définissent pas les travailleuses enceintes, mais plusieurs donnent une définition des travailleuses venant d'accoucher ou allaitant. La seule exception est le Luxembourg, qui définit explicitement une femme enceinte comme une femme qui a informé son employeur de son état au moyen d'un certificat médical envoyé par lettre recommandée et est affiliée à la sécurité sociale au Luxembourg. Cette obligation d'affiliation pour entrer dans le champ d'application personnel de la directive est contraire à l'article 2, point a), qui interdit d'imposer des conditions, quelles qu'elles soient. De telles conditions ne seraient autorisées que pour l'indemnisation prévue pendant le congé de maternité ou celui pris pour raisons de santé et sécurité au titre de l'article 11, paragraphe 4. La Commission a décidé d'introduire une nouvelle procédure d'infraction contre le Luxembourg pour ce manquement aux dispositions de la directive. La Grèce définit les travailleuses venant

d'accoucher comme celles ayant donné naissance au cours des deux derniers mois et les travailleuses allaitant comme celles nourrissant leur enfant au sein jusqu'à l'âge d'un an. De même, en Irlande, le délai pour les femmes venant d'accoucher couvre les 14 dernières semaines et la période d'allaitement les 6 mois suivant la naissance. Le délai pour les travailleuses venant d'accoucher est de 98 jours au Portugal, de 14 semaines en Suède et de 6 mois au RU. En Espagne, les femmes sont supposées allaiter pendant 9 mois.

La plupart des États membres exigent des travailleuses qu'elles informent leur employeur de leur grossesse ou du fait qu'elles viennent d'accoucher ou allaitent, et leur protection ne commence qu'à partir de ce moment. Au RU, bien qu'il n'existe pas d'exigence générale d'information de l'employeur, celui-ci n'est pas tenu de procéder à une évaluation des risques tant qu'il n'a pas été averti; en Finlande, en Belgique et en France, en dépit de l'absence de cette même exigence dans la législation, l'ouverture des droits liés à la maternité ainsi que la protection prévue sont subordonnées à l'information de l'employeur. En Espagne, une travailleuse dont la grossesse est connue de son employeur entre dans le champ d'application de la législation relative à la maternité, même si ce dernier n'a pas été officiellement averti. En Irlande et au Portugal, l'employeur doit être informé par écrit et peut exiger un certificat médical confirmant l'état de la travailleuse. Au Luxembourg, la femme doit envoyer par lettre recommandée à son employeur un certificat médical attestant qu'elle est enceinte ou allaite. En Autriche, la grossesse doit être communiquée à l'inspection du travail et à l'employeur, lequel peut exiger un certificat médical.

Tous les États membres couvrent les travailleuses des secteurs public et privé (bien que l'étendue de leurs droits soit extrêmement variable), et celles sous contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire. Au vu des informations fournies par les autorités belges, les travailleuses qui n'ont pas de contrat de travail, mais fournissent des services sous l'autorité d'une tierce personne sont également couvertes.

En Autriche, cependant, les infirmières stagiaires ne sont pas couvertes par les dispositions nationales de transposition et les dentistes durant leurs études comme les enseignantes en période de stage probatoire ne sont que partiellement prises en compte. En Grèce, les membres des forces armées, de la police et le personnel domestique ne sont pas couverts. À Gibraltar, les dispositions réglementaires concernées ne s'appliquent qu'aux femmes dont l'accouchement est prévu après le 5 mai 1996.

La directive s'applique sans exception à toutes les travailleuses enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, quel que soit leur secteur d'activité ou leur profession. L'exclusion de certaines catégories de femmes du champ d'application de la directive est donc contraire au droit communautaire et des procédures d'infraction seront introduites pour cette raison contre l'Autriche et la Grèce. De même, la transposition tardive des dispositions de la directive dans le droit de Gibraltar fera l'objet d'une procédure d'infraction.

4. ÉVALUATION DES RISQUES

Conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la directive, la Commission, avec les États membres et l'aide du Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la

protection de la santé sur le lieu de travail, établit actuellement des lignes directrices sur l'évaluation des risques auxquels sont exposées les travailleuses couvertes par la directive; ces lignes directrices devraient être adoptées au début de l'année 1999.

L'article 4 impose à l'employeur d'évaluer quel est le risque d'exposition des travailleuses enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à la liste non exhaustive d'agents, de procédés et de conditions de travail visés à l'annexe 1.

Dans leur législation générale concernant la santé et la sécurité, tous les États membres ont prévu une évaluation des risques auxquels sont exposés les travailleurs et la plupart ont modifié leurs dispositions pour tenir explicitement compte des travailleuses enceintes et de la liste non exhaustive d'agents, de procédés et de conditions de travail visés à l'annexe 1 de la directive. La loi luxembourgeoise du 7 juillet 1998 ne permet pas d'assigner aux femmes enceintes, à celles ayant accouché dans les trois mois précédents ou aux femmes allaitant certaines tâches les exposant à des conditions de travail ou des agents dangereux, dont une liste non exhaustive est fournie. En Irlande, certaines dispositions réglementaires concernant la santé et la sécurité au travail des femmes enceintes semblent considérer comme exhaustive la liste de l'annexe 1, ce qui est contraire à la directive. La réglementation de Gibraltar ne paraît pas imposer à l'employeur l'obligation d'évaluer les risques auxquels sont exposées les travailleuses enceintes ou allaitant, ce qui constitue une contravention évidente aux dispositions de l'article 4. La Commission introduira des procédures d'infraction contre le RU et l'Irlande pour ces manquements à l'article 4.

Conformément à l'article 4, paragraphe 2, les travailleuses couvertes par la directive ont le droit d'être informées des résultats de l'évaluation.

Au Danemark et au Portugal, les résultats de l'évaluation des risques doivent être transmis aux salariées par écrit. La France, l'Autriche, la Grèce, la Suède, le Danemark, le RU et l'Allemagne obligent les employeurs à communiquer ces résultats aux travailleuses. Au Luxembourg, l'employeur doit fournir une copie de la liste des tâches qui ne peuvent être assignées aux femmes enceintes, allaitant ou venant d'accoucher. En Espagne, il incombe à l'inspection du travail et de la sécurité sociale de veiller à ce que les travailleuses et/ou leurs représentants soient informés de l'issue de l'évaluation des risques réalisée par l'employeur et, en Finlande, les spécialistes de la médecine du travail doivent avertir l'employeur et la salariée des risques éventuels découverts au cours de leur évaluation. En Irlande, l'employeur et la "National Authority for Occupational Safety and Health" (Agence nationale chargée de la santé et sécurité sur le lieu de travail) doivent veiller à ce que les salariées couvertes par la directive et/ou leurs représentants soient informés des résultats de l'évaluation des risques.

5. SUITES DONNÉES À L'ÉVALUATION

L'article 5 de la directive impose à l'employeur un aménagement des conditions ou des horaires de travail afin de prévenir le risque identifié. Si cela s'avère impossible, la travailleuse doit être mutée à un autre poste et, si cette dernière mesure n'est pas réalisable, elle doit bénéficier d'un congé.

La plupart des États membres suivent d'assez près les dispositions de l'article 5 et obligent l'employeur à adopter toute mesure raisonnable visant à prévenir l'exposition des travailleuses à d'éventuels risques, d'abord en aménageant leurs conditions, horaires ou postes de travail et en prévoyant en dernier lieu un changement d'affectation ou un congé. La législation espagnole ne prévoit pas l'octroi d'un congé lorsque celui-ci constitue l'unique façon de prévenir un risque pour la femme ou le fœtus. De même, la législation française n'accorde pas explicitement de congés pour raisons de santé et sécurité aux travailleuses enceintes. Ces mesures sont incompatibles avec la directive et des procédures d'infraction ont été lancées contre l'Espagne et la France.

L'article 6 de la directive se réfère à l'annexe II de celle-ci, qui contient une liste non exhaustive des agents et conditions de travail auxquels les travailleuses enceintes ou allaitant ne doivent pas être exposées si l'évaluation de l'employeur révèle l'existence d'un risque d'exposition présentant un danger pour leur santé ou leur sécurité. Les États membres semblent avoir transposé cette liste non exhaustive d'agents et conditions de travail prohibés en modifiant les dispositions de leur législation nationale relative à la santé et la sécurité au travail de manière à ce que les travailleuses protégées par la directive ne soient exposées à aucun risque.

6. TRAVAIL DE NUIT

En 1991, dans l'affaire Stoeckel², la Cour européenne de justice a jugé qu'une disposition interdisant le travail de nuit des femmes était contraire à l'article 5 de la directive 76/207/CEE lorsqu'une interdiction analogue n'était pas prévue pour les hommes. En 1994, la Commission a introduit des procédures d'infraction contre la Belgique, la Grèce, l'Italie, le Portugal et la France sur ce sujet de l'interdiction du travail de nuit des femmes. Ces procédures ont finalement abouti aux arrêts de 1997 de la Cour de justice dans les affaires Commission contre République française³ et Commission contre Italie⁴.

La directive 92/85/CEE prend soin de ne pas s'écarter du principe fondamental d'égalité de traitement, qui permet aux femmes de travailler sur un pied d'égalité par rapport aux hommes. Néanmoins, les travailleuses enceintes, celles venant d'accoucher ou allaitant constituent une catégorie de travailleuses nécessitant un traitement spécial; l'article 7 de la directive prévoit donc qu'elles ne peuvent être tenues de travailler de nuit lorsque la protection de leur santé ou celle du bébé l'exige, l'employeur ayant alors la possibilité de demander un certificat médical. Si le travail de nuit constitue un risque pour sa santé ou sa sécurité, la femme peut être affectée à un travail de jour; si un tel transfert est impossible ou ne peut raisonnablement être exigé, la femme doit bénéficier d'un congé ou d'une prolongation de son congé de maternité. Muter à un autre poste une femme qui travaille de nuit pourrait aussi s'avérer nécessaire pour prévenir les risques identifiés conformément aux articles 5 et 6 de la directive.

² Affaire C-345/89, Recueil de la jurisprudence 1-4047.

³ Affaire C-197/96.

⁴ Affaire C-207/96.

En Belgique, les femmes fournissant un certificat médical ne sont pas tenues de travailler de nuit ni pendant les 8 semaines précédant la date de l'accouchement, ni pendant les 4 semaines suivant la fin du congé de maternité. En Suède, une travailleuse enceinte ou allaitant doit présenter à son employeur un certificat médical attestant que le travail de nuit serait préjudiciable à sa santé. Un certificat médical est également exigé en Finlande, en Grèce, en Irlande, au Portugal, en Espagne, aux Pays-Bas, au RU et en France. Au Danemark et en Grèce, un tel certificat n'est pas nécessaire, mais les femmes ne doivent pas être employées à un travail de nuit si celui-ci constitue un risque pour leur santé ou le déroulement de leur grossesse.

Certains États membres, à l'encontre des dispositions de l'article 7, vont bien au-delà de ce qu'exige la directive et interdisent aux femmes enceintes ou venant d'accoucher de travailler de nuit. La Commission juge cette mesure contraire à la directive et a introduit des procédures d'infraction à ce sujet.

En Allemagne, la règle générale est que les femmes enceintes ou allaitant ne peuvent travailler de nuit. Des exceptions sont prévues dans certains domaines comme l'hôtellerie ou la restauration, le secteur des divertissements ou l'industrie laitière, où les femmes peuvent travailler pendant les 4 premiers mois de leur grossesse ou pendant qu'elles allaitent. Les autorités de contrôle des Länder peuvent autoriser d'autres exceptions. Ce système prévoyant une interdiction générale et des exceptions liées à certaines professions plutôt qu'au risque posé par un emploi particulier pour la santé et la sécurité des femmes n'est pas conforme à l'article 7 et la Commission envisage donc de lancer une procédure d'infraction contre l'Allemagne sur ce point.

En Autriche, le travail de nuit des femmes enceintes ou allaitant est interdit bien que, dans certaines conditions, l'inspection du travail puisse prévoir des dérogations individuelles autorisant l'exercice d'une activité professionnelle jusqu'à 23h00. Dans l'industrie manufacturière italienne, le travail de nuit des femmes fait l'objet d'une interdiction générale, mais dans d'autres secteurs, elles doivent fournir un certificat médical pour ne pas être tenues de travailler de nuit. Le Luxembourg interdit complètement aux femmes enceintes ainsi qu'aux femmes allaitant pendant plus de 12 semaines de travailler de nuit. L'interdiction complète prévue dans ces pays est jugée contraire au principe général d'égalité de traitement tel qu'exprimé dans la directive 76/207/CEE, elle s'oppose à l'arrêt de la Cour de justice dans l'affaire C-197/96 et va également bien au-delà de ce qu'exige la directive 92/85/CEE.

À Gibraltar, la législation n'aborde pas la question du travail de nuit des femmes couvertes par la directive. Il semblerait qu'aucune disposition spécifique ne permette à une femme de ne pas travailler de nuit si cette activité présente un risque pour sa santé ou celle du bébé. Des procédures d'infraction seront introduites contre l'Autriche, l'Italie, le Luxembourg et le RU pour les raisons mentionnées ci-dessus.

7. CONGÉ DE MATERNITÉ

L'article 8 de la directive prévoit que les travailleuses entrant dans son champ d'application ont au moins droit à une période continue de 14 semaines de congé de maternité réparties avant ou après l'accouchement conformément aux pratiques nationales. Cette période doit inclure au moins deux semaines obligatoires de congé

de maternité avant ou après l'accouchement, selon les pratiques en vigueur dans l'État membre.

L'Autriche prévoit une interdiction totale de travail pendant les 8 semaines précédant l'accouchement et les 8 qui suivent celui-ci. En Belgique, le congé de maternité dure au maximum 15 semaines et se compose d'une période obligatoire d'une semaine avant l'accouchement et de 8 semaines après celui-ci. Les 6 dernières semaines peuvent être prises à partir du 49^{ème} jour avant l'accouchement ou après les 8 semaines consécutives à celui-ci; la femme peut aussi y renoncer bien qu'elle ne puisse y être contrainte. Au Danemark, le congé de maternité dure 28 semaines, dont 4 semaines avant l'accouchement, deux semaines obligatoires après, puis encore 22 semaines. La législation finlandaise, plutôt que de préciser la durée du congé de maternité, définit la période d'octroi de l'indemnité de maternité. Celle-ci doit être versée au plus tard 30 jours avant l'accouchement, puis pendant une durée de 75 jours après celui-ci. Il n'existe pas de congé obligatoire, même si pendant les deux semaines suivant son accouchement, une femme ne peut effectuer que des travaux très légers qu'un certificat médical atteste comme sans danger pour sa santé. Le congé français de maternité commence 6 semaines avant l'accouchement et continue pendant 10 semaines après celui-ci. La femme est juridiquement dans l'incapacité de travailler pendant 8 semaines, dont au moins 6 après l'accouchement.

En Allemagne, il est interdit aux femmes de travailler pendant les 6 semaines précédant l'accouchement, bien qu'elles puissent demander une dérogation. Elles ne peuvent travailler pendant 8 semaines après l'accouchement. Le congé grec de maternité dure 16 semaines, 8 avant et 8 après l'accouchement, dont l'intégralité est obligatoire. En Irlande, les femmes peuvent prendre jusqu'à 14 semaines de congé, dont 4 sont obligatoires avant l'accouchement et 4 après. Immédiatement après ces 14 semaines, elles ont droit à 4 semaines supplémentaires. L'Italie interdit aux femmes de travailler pendant les deux mois précédant l'accouchement et les trois mois qui suivent. Si la femme exerce un travail pénible, elle n'a pas droit de travailler pendant les trois mois antérieurs à l'accouchement. Au Luxembourg, une femme enceinte doit cesser son activité professionnelle 8 semaines avant l'accouchement et n'est pas autorisée à travailler au cours des 8 semaines consécutives à celui-ci. La période obligatoire de congé postnatal est portée à 12 semaines si la femme allaite. Les Pays-Bas octroient 16 semaines de congé de maternité, dont les 4 précédant l'accouchement et les 8 suivant celui-ci sont obligatoires. Le Portugal prévoit 98 jours de congé de maternité, dont 14 sont obligatoires. 60 jours doivent être utilisés après l'accouchement, les 30 restants pouvant être pris avant ou après cette date.

La législation espagnole prévoit 16 semaines de congé de maternité dont la femme peut choisir de disposer avant ou après l'accouchement, mais 6 semaines au moins doivent être prises après celui-ci et, pendant cette période, la femme n'a pas le droit de travailler. En Suède, les femmes ont droit à 7 semaines de congé avant l'accouchement et 7 après celui-ci. Elles ont également droit à un congé si elles allaitent. Il n'existe pas de période obligatoire de congé. Au RU, le congé de maternité dure 14 semaines dont 2 doivent être obligatoirement prises après l'accouchement. Les femmes travaillant en usine doivent prendre 4 semaines après l'accouchement. Au terme de ces 14 semaines de congé de maternité, les salariées qui travaillent depuis deux ans pour le même employeur ont droit à une autorisation d'absence allant jusqu'à

la fin de la 28ème semaine après l'accouchement. À Gibraltar, le congé de maternité est de 14 semaines, dont deux obligatoires après l'accouchement.

Bien que les généreuses allocations de maternité perçues en Finlande et en Suède incitent quasiment toutes les femmes à rester en congé après la naissance de leur enfant, la transposition des directives doit résulter de dispositions législatives plutôt que de la pratique ou d'actions administratives⁵. Par conséquent, l'absence d'au moins deux semaines obligatoires de congé de maternité en Suède et en Finlande fera l'objet de procédures d'infraction.

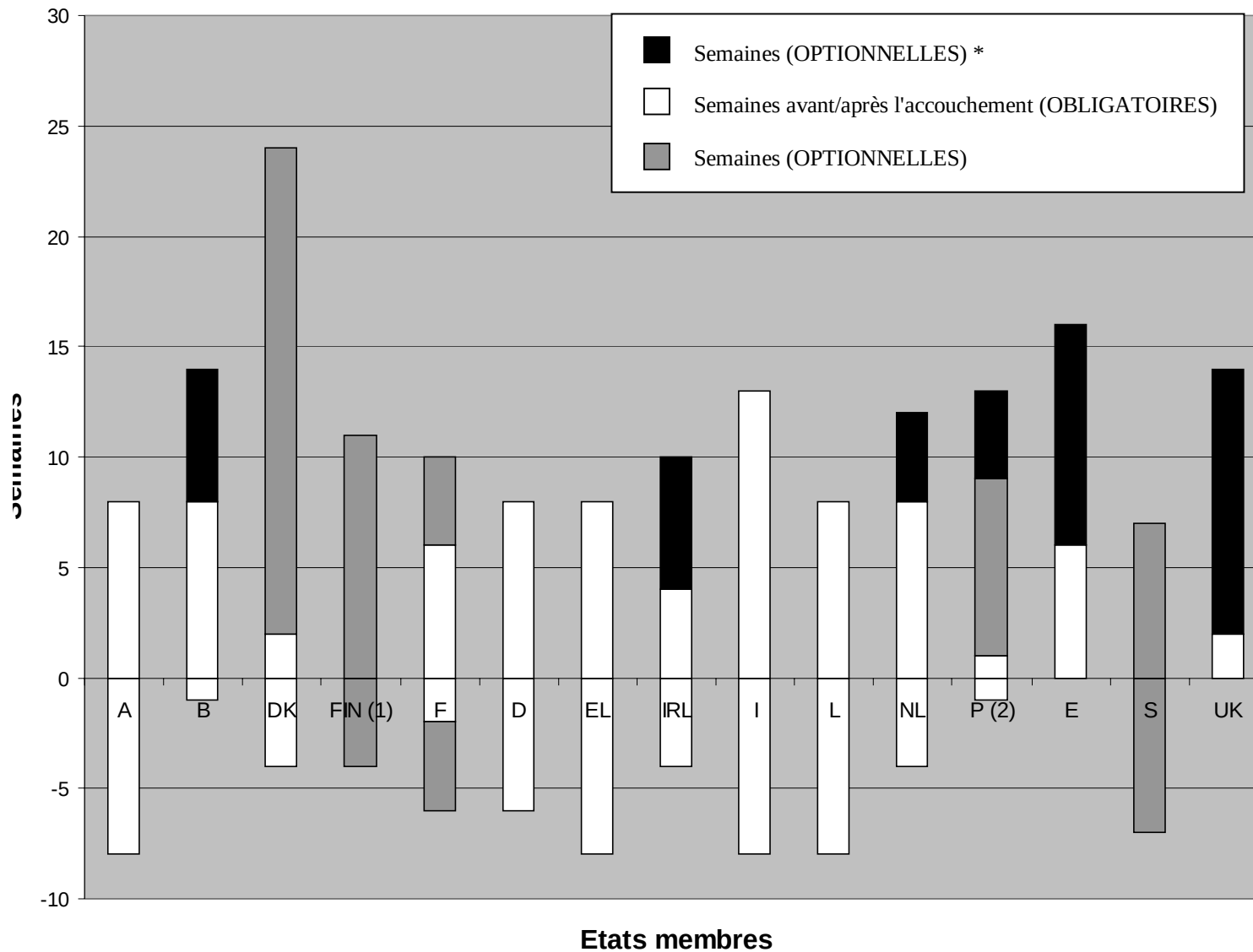
⁵ Commission contre Belgique [1980] Recueil de jurisprudence de la Cour 1473.

CONGÉ DE MATERNITÉ

(*) Ces périodes peuvent être prises avant ou après le congé obligatoire.

(1) Il s'agit plus de la période maximale d'octroi de l'indemnité de maternité que du congé légal de maternité.

(2) La législation portugaise ne précise pas si les deux semaines obligatoires doivent être placées avant ou après l'accouchement. Sur le reste du congé de maternité, 60 jours doivent être pris après l'accouchement et 30 peuvent l'être soit avant soit après.



8. EXAMENS PRÉNATAUX

Selon l'article 9 de la directive 92/85/CEE, les femmes enceintes bénéficient, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, d'autorisations d'absence rémunérée pour se rendre aux examens prénataux lorsque ceux-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Cette obligation a été correctement transposée par les États membres. Plusieurs d'entre eux exigent que la femme produise un certificat médical attestant qu'elle ne peut se rendre à ces examens à un autre moment que durant les heures de travail, mais cette obligation est compatible avec l'article 9. En Suède, ce droit à une autorisation d'absence rémunérée semble inscrit dans les accords collectifs plutôt que dans la législation.

9. INTERDICTION DE LICENCIEMENT

L'article 10 de la directive prévoit que les femmes couvertes par ses dispositions sont protégées contre les licenciements depuis le début de leur grossesse jusqu'à la fin de leur congé de maternité. Les seules exceptions à cette règle sont les licenciements qui interviennent pour des raisons indépendantes de la grossesse et admises par la législation nationale, et auxquels l'autorité compétente a donné son accord. Si une travailleuse protégée par la directive est licenciée pendant cette période, elle peut exiger que lui soit communiqué par écrit le motif de son licenciement.

Les arrêts rendus par la Cour de justice européenne dans des affaires concernant des refus de nomination et des licenciements de femmes enceintes se reflètent dans la directive et devraient être brièvement évoqués. Dès 1990, la Cour avait jugé que le refus de nommer une femme enceinte à un poste à cause de son état constituait une discrimination directe fondée sur le sexe, contraire à la directive 76/207/CEE⁶. Dans son arrêt Webb contre EMO Air Cargo (RU) Ltd⁷, la Cour a considéré qu'il était contraire à la directive 76/207/CEE de licencier Mme Webb, engagée pour remplacer une femme en congé de maternité, lorsque celle-ci s'était rendue compte qu'elle était aussi enceinte. Dans l'affaire Larsson⁸, la Cour était confrontée à un licenciement motivé par une longue période de congé de maladie due à des problèmes de santé liés à la grossesse. Comme le licenciement était intervenu au terme du congé de maternité, la Cour a jugé que la directive 76/207/CEE ne s'appliquait pas. En 1998, la "House of Lords" britannique a porté devant la Cour une affaire très similaire, au titre de l'article 177 du traité CEE: Brown contre Rentokil Ltd⁹. Pendant sa grossesse, Mme Brown a été absente pendant 6 mois à cause de problèmes de santé dus à son état. Le contrat de travail de tous les salariés de Rentokil, hommes ou femmes, contenait une clause précisant qu'une absence de 6 mois pour maladie était une cause justifiée de licenciement. Mme Brown a donc été licenciée. La Cour a jugé, en un retournement d'opinion explicite par rapport à l'arrêt Larsson, qu'il était contraire à la directive

⁶ Dekker contre Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen [1990] Recueil de jurisprudence I-3941.

⁷ Affaire C-32/93 [1994] Recueil de jurisprudence I-3567.

⁸ Larsson contre Fotex Supermarked [1997] Recueil de jurisprudence I-2757.

⁹ Affaire C-394/96, arrêt du 30 juin 1998, Recueil de jurisprudence I-4185.

76/207/CEE de licencier une femme pendant sa grossesse à cause de problèmes de santé dus à son état. Ces deux affaires Larsson et Brown sont intervenues avant l'entrée en vigueur de la directive 92/85/CEE.

En Autriche et en Allemagne, la travailleuse est protégée contre les licenciements à partir du moment où elle informe son employeur de sa grossesse jusqu'à 4 mois après l'accouchement. En Belgique, la protection commence également lorsque l'employeur est averti et continue un mois après la fin du congé de maternité. En France, elle commence au début de la grossesse et se poursuit pendant un mois après la fin du congé de maternité, mais est subordonnée à la communication de la grossesse à l'employeur. Le Danemark et la Suède interdisent les licenciements pour des motifs liés à la grossesse, l'accouchement, l'adoption ou la demande d'un congé de maternité.

De même, en Finlande, les licenciements pour cause de grossesse et durant un congé de maternité ou congé parental sont considérés comme nuls et nonavenus. En Grèce et en Italie, les licenciements sont illégaux pendant la grossesse et un an après celle-ci. La législation irlandaise précise que les licenciements durant la grossesse, pendant les congés pour raisons de santé et sécurité, les congés de maternité ou ceux motivés par des examens prénataux n'ont aucune valeur. Au Luxembourg, il est interdit de licencier une femme pendant sa grossesse ou durant les 12 semaines consécutives à l'accouchement. Aux Pays-Bas, les femmes sont protégées contre les licenciements pendant la grossesse et jusqu'à 6 semaines après la fin de leur congé de maternité. Au Portugal, la protection contre les licenciements court pendant toute la grossesse, le congé de maternité et la période d'allaitement. En Espagne, les licenciements pour des motifs liés à la grossesse seraient considérés comme discriminatoires au regard de la Constitution et donc comme nuls et nonavenus. Bien qu'il soit possible de juger que la législation nationale en place transpose correctement les dispositions d'une directive ultérieure, on peut se demander, dans ce cas, si la protection générale accordée par la Constitution est aussi efficace qu'une disposition spécifique sur les licenciements au cours de la grossesse et du congé de maternité.

Lorsqu'une femme est licenciée durant sa grossesse ou son congé de maternité, la plupart des États membres demandent à l'employeur de prouver que le licenciement est motivé par une raison objective sans rapport avec la grossesse. En Allemagne, l'autorité de contrôle des Länder doit se prononcer sur la légalité du licenciement, comme la Commission sur l'égalité dans le travail, au Portugal. En Grèce, l'inspection du travail de la préfecture doit être informée de tous les licenciements survenant pendant une grossesse ou l'année qui suit. Au Luxembourg, l'employeur ne semble pas soumis à une obligation particulière de prouver que le licenciement est motivé par une raison non liée à la grossesse, même si une procédure spéciale permet à une femme licenciée de demander au président du Tribunal du travail d'examiner son cas en urgence. Dans les autres États membres, il n'existe aucune autorité officielle chargée d'autoriser les licenciements intervenant dans ces circonstances; si une femme considère qu'elle a fait l'objet d'un licenciement abusif, elle doit porter plainte devant une juridiction du travail. Il convient de noter qu'une fois en vigueur (à partir du 1er janvier 2001 pour les 14 États membres autres que le RU et du 22 juillet 2001 pour celui-ci), la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe couvrira les dispositions de la directive 92/85/CEE auxquelles s'applique le principe de non discrimination entre les femmes et les hommes.

10. DROITS LIÉS AU CONTRAT DE TRAVAIL

10.1. A. Pendant un congé pour raisons de santé et sécurité

L'article 11, paragraphe 1, de la directive prévoit des droits liés au contrat de travail, en plus du maintien d'une rémunération, lorsqu'une femme bénéficie d'un congé à cause de risques menaçant sa santé ou celle de son bébé ou qu'elle interrompt son travail de nuit. Dans de tels cas, les droits liés au contrat de travail sont conservés conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, et la travailleuse a droit au maintien d'une rémunération ou au versement d'une prestation adéquate. Le préambule de la directive ainsi que les observations de la Commission et du Conseil montrent clairement que la référence aux prestations de maladie ne doit en aucun cas être comprise comme une analogie entre la grossesse et la maladie. L'article 11, paragraphe 4, de la directive permet aux États membres de subordonner le droit à la rémunération ou à une prestation adéquate au fait que la travailleuse concernée remplisse les conditions d'ouverture des droits à des prestations prévues par la législation nationale. La période préalable maximale de travail salarié pouvant être exigée est de 12 mois avant la date présumée de l'accouchement.

En Autriche, une travailleuse bénéficiant d'un tel congé a droit à sa rémunération moyenne des 13 dernières semaines. Les droits prévus par son contrat de travail sont maintenus et elle peut percevoir d'éventuels versements spéciaux tels que les primes. Cependant, si l'octroi du congé est dû au fait que le médecin de l'inspection du travail a émis un certificat attestant que celui-ci était nécessaire à sa santé, elle bénéficie d'une indemnité de maternité, laquelle est une prestation de la sécurité sociale. Cette indemnité n'est pas versée aux femmes dont la rémunération antérieure était peu élevée; ces dernières continuent de percevoir leur salaire de leur employeur. La Confédération des syndicats autrichiens affirme que cette situation incite les employeurs à faire pression sur leurs salariées pour qu'elles obtiennent un certificat médical.

En Belgique, une femme en congé pour des raisons de santé et sécurité a droit à 60% de sa rémunération - le montant étant plafonné - pour autant qu'elle ait travaillé pendant 120 jours durant les 6 mois précédant l'octroi de ce paiement. Au Danemark, une femme bénéficiant d'un tel congé voit son contrat de travail maintenu et elle a droit à une "indemnité journalière" ou à la moitié de sa rémunération si celle-ci est plus élevée. Pour bénéficier de cette indemnité journalière, il faut avoir travaillé pendant les 13 semaines précédentes ou avoir droit aux prestations de chômage. En Finlande, les périodes de congé motivées par un risque pour la santé entrent dans le calcul des congés annuels, mais la femme ne touche pas son salaire. Au lieu de cela, elle perçoit une indemnité spéciale de maternité égale à la prestation d'incapacité et équivalant à environ 60 % de sa rémunération. Pour avoir droit à cette indemnité, les femmes doivent être assurées. En France, une travailleuse interrompant ainsi son activité normale a droit à 90% de sa rémunération pendant les 30 premiers jours, puis aux deux tiers de celle-ci pendant les 30 jours suivants.

En Allemagne, le contrat de travail d'une femme est maintenu pendant la période de congé pour raisons de santé ainsi que durant le congé de maternité. Durant son congé, la femme a droit à son salaire moyen des 13 dernières semaines. En Grèce, une femme à laquelle est accordé un congé pour des raisons de santé et sécurité reçoit de son employeur la moitié de son salaire pendant les 25 premiers jours d'absence, puis

bénéficie des mêmes droits de rémunération que pendant son congé de maternité. Selon le système irlandais, une femme en congé pour des raisons "de santé et sécurité" conserve les droits prévus par son contrat de travail et doit recevoir l'intégralité de son salaire pendant les 21 premiers jours. Ensuite, elle a droit au taux normal de la prestation de santé et sécurité à condition d'avoir cotisé pendant au moins 39 semaines au cours des 12 mois précédant la date prévue de l'accouchement et pour autant que sa rémunération hebdomadaire moyenne au cours de l'année fiscale antérieure dépasse 70 livres irlandaises. Si ses gains sont inférieurs à ce montant, elle perçoit une prestation plus faible.

En Italie, une femme bénéficiant d'un congé pour des raisons de santé et sécurité a droit à une indemnité équivalant à 80% de son salaire ou, si elle travaille dans le secteur public, à 100% de celui-ci. Au Luxembourg, les femmes ont droit à une indemnité de maternité égale à la prestation de maladie pourvu qu'elles soient assurées. Les Pays-Bas prévoient qu'une femme assurée à laquelle est octroyé un congé a droit à une indemnité équivalant à 100% de sa rémunération, soit plus que si elle était malade (seulement 70% du salaire). Au Portugal, les femmes bénéficiant d'un congé perçoivent une prestation de maternité égale à 65% du salaire de référence (calculé selon la formule $R/180$, où R équivaut à la rémunération brute totale des 6 mois antérieurs). Les salariées du secteur public ont droit à l'intégralité de leur rémunération pendant toute leur période de congé.

Comme indiqué ci-dessus (page 9), l'Espagne ne prévoit pas de possibilité de congé pour raisons de santé ou sécurité. Par conséquent, il n'existe aucune disposition dans la législation espagnole sur l'indemnisation de telles périodes d'absence. En Suède, une femme assurée (soit normalement qui réside en Suède) bénéficiant d'un congé pour des raisons de santé et sécurité a droit à une indemnité de maternité équivalant à 75% de son salaire. Au RU, une femme a droit à l'intégralité de son salaire du moment qu'elle n'a pas refusé sans motif raisonnable une autre proposition d'emploi. La situation est analogue à Gibraltar.

10.2. B. Pendant le congé de maternité

Pour les droits liés au contrat de travail durant le congé de maternité, l'article 11, paragraphe 2, de la directive prévoit des dispositions similaires à celles applicables aux congés pour raisons de santé et sécurité, y compris le droit d'imposer des conditions à la perception de la rémunération ou d'une prestation adéquate. Cette prestation adéquate est définie comme étant au moins égale au montant que percevrait la femme en cas de congé de maladie.

En Autriche, les travailleuses assurées en congé de maternité ont droit à une indemnité égale à 100% de leur rémunération nette moyenne des trois mois précédents, soit plus que l'indemnité de maladie. Les périodes d'octroi de l'indemnité de maternité sont prises en compte pour le calcul des droits à pension et des périodes d'assurance. Celles dont la rémunération est inférieure au seuil fixé pour le paiement des cotisations à l'assurance n'ont pas droit à l'indemnité et leur employeur doit continuer de leur verser leur salaire durant les 16 semaines de congé de maternité. Les fonctionnaires ont droit à la totalité de leur rémunération durant le congé de maternité.

En Belgique, une femme en congé de maternité a droit à une indemnité équivalant à 82% de son salaire net pendant les 30 premiers jours, puis à 75% pendant le reste des

15 semaines de son congé de maternité. L'indemnité est plus élevée que celle versée en cas de maladie pendant les 30 premiers jours, mais elle s'établit ensuite au même niveau. Les conditions d'octroi sont similaires à celles fixées pour le paiement d'une prestation durant un congé pour raisons de santé et sécurité. Pendant qu'elle perçoit la rémunération de son congé de maternité, son contrat de travail est suspendu et toute période d'octroi de l'indemnité de maternité est prise en compte pour le calcul des droits à pension.

Au Danemark, l'indemnité journalière versée durant le congé pour raisons de santé et sécurité est également payée pendant le congé de maternité, pourvu que la femme ait travaillé pendant les 13 semaines précédentes. Le montant varie en fonction du revenu horaire auquel elle aurait eu droit en cas de congé de maladie, mais il ne peut excéder 70 DK par heure. La loi relative aux salariés couvre les travailleurs non manuels exerçant une activité professionnelle pendant au moins 15 heures par semaine dans des domaines particuliers comme l'assistance technique, le travail de vendeur ou de contremaître. Les femmes entrant dans le champ d'application de cette loi peuvent choisir de recevoir, soit la moitié de leur rémunération, soit l'indemnité, selon ce qui représente le montant le plus élevé.

En Finlande, les femmes en congé de maternité ont droit à une indemnité qui est versée au même taux que celle pour incapacité de travail. Pour bénéficier de cette indemnité de maternité, la femme doit avoir résidé en Finlande pendant au moins 180 jours avant l'accouchement. Le contrat de travail ainsi que l'acquisition des droits à pension sont maintenus pendant le congé de maternité et le congé parental. Les fonctionnaires perçoivent leur salaire pendant les congés de maternité.

En France, le congé de maternité est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et des droits à pension. Pendant cette période, la femme a droit à 84% de son salaire, le montant perçu étant plafonné. Pour y avoir droit, elle doit avoir travaillé pendant au moins 200 heures durant les trois mois précédant l'accouchement et être affiliée à la sécurité sociale depuis au moins 10 mois avant l'accouchement. Les fonctionnaires continuent de percevoir la totalité de leur rémunération pendant le congé de maternité.

En Allemagne, si la femme est membre du régime légal d'assurance maladie au début de son congé de maternité et qu'elle a été affiliée pendant au moins 12 semaines au cours de la période commençant au début du 10ème mois avant l'accouchement et s'achevant à la fin du 4ème mois avant celui-ci, elle a droit à une indemnité de maternité versée par le régime d'assurance maladie; celle-ci s'élève au maximum à 25 DM par jour, plus la différence entre l'indemnité et la rémunération nette. La même indemnité est versée si un travail salarié est effectué au cours de cette période. Les femmes qui ne sont pas membres du régime légal d'assurance maladie, mais ont exercé une activité salariée depuis au moins le début du 10ème mois avant l'accouchement jusqu'à la fin du 4ème mois avant celui-ci ont droit à l'indemnité de maternité payée par l'État fédéral; celle-ci est limitée à un total de 400 DM pendant le congé de maternité, plus la différence entre l'indemnité et le salaire journalier net moyen. Le contrat de travail est maintenu pendant le congé de maternité.

La législation grecque prévoit le versement de la moitié de la rémunération pendant les 25 premiers jours du congé de maternité. Ensuite, les salariées du secteur public reçoivent de leur employeur l'intégralité de leur salaire; celles du secteur privé ont droit au même montant, payé en partie par l'employeur et en partie par la sécurité

sociale. Selon la législation grecque, il incombe aux organismes d'assurance compétents d'adopter les dispositions précises visant à transposer l'article 11, paragraphe 2, point b) et paragraphe 3, de la directive, mais aucune information n'a été fournie sur ces dispositions. Un État membre doit transposer les obligations de la directive par des dispositions juridiques plutôt que par des mesures administratives susceptibles d'être modifiées. Par conséquent, la Commission a décidé de lancer une procédure d'infraction contre la Grèce sur ce point.

En Irlande, la prestation de maternité s'élève à 70% de la rémunération brute, le montant minimum étant de 83,70 livres irlandaises et le plafond de 162,80 livres. Son octroi est subordonné aux mêmes conditions que celles mentionnées ci-dessus pour le congé pour raisons de santé et sécurité. Le montant versé est supérieur à celui de la prestation de maladie. Tous les droits liés au contrat de travail sont maintenus durant le congé de maternité, à l'exception de la rémunération.

En Italie, la rémunération durant le congé de maternité est la même que celle décrite ci-dessus lors d'un congé pour raisons de santé et sécurité. Le congé de maternité compte pour le calcul de l'ancienneté, des droits à congé et des droits à pension.

Aux Pays-Bas, les femmes touchent 100% de leur salaire, ce qui représente plus que les 70% accordés pendant les congés de maladie. Aucune période de stage n'est prévue - les femmes sont assurées à partir de leur premier jour de travail. Au Luxembourg, pendant leur congé de maternité, les femmes assurées ont droit à une indemnité dont le taux correspond à celui de l'indemnité de maladie.

Au Portugal, une femme en congé de maternité est considérée comme travaillant. Elle reçoit 65% de son salaire de référence (voir ci-dessus) pour autant qu'elle ait travaillé pendant au moins 6 mois. Pour ce qui est du maintien des droits liés au contrat de travail, les périodes de congé de maternité comptent comme des périodes de travail, si ce n'est qu'elles ne sont pas rémunérées. En Espagne, l'indemnité de maternité est versée au même taux que la prestation d'incapacité temporaire. La femme doit avoir travaillé et cotisé à l'assurance nationale pendant au moins 6 mois durant les 5 années précédant l'accouchement. Le contrat de travail est suspendu pendant le congé de maternité.

Pendant le congé de maternité, la Suède prévoit une indemnité dont le taux équivaut à celui de l'indemnité de maladie, soit 60 couronnes suédoises par jour. La femme doit avoir été inscrite auprès du bureau de la sécurité sociale pendant 180 jours avant la date du début des versements. Les femmes inscrites pendant 240 jours bénéficient d'un taux plus élevé. Les périodes consacrées à l'éducation d'un enfant de moins de trois ans sont prises en compte dans le calcul des droits du père ou de la mère à une pension complémentaire.

Au RU, les femmes ont droit à la prestation légale de maternité pourvu qu'elles aient travaillé pour leur employeur pendant au moins 6 mois avant la 15ème semaine précédant l'accouchement et gagné en moyenne suffisamment d'argent pendant les 8 semaines antérieures à la 15ème semaine avant l'accouchement pour cotiser à l'assurance nationale. Pendant les 6 premières semaines, la prestation représente 90% du salaire, puis 54,44 livres par semaine. Les femmes qui n'ont pas droit à cette prestation peuvent recevoir l'indemnité de maternité si elles ont travaillé et cotisé à l'assurance nationale pendant au moins 26 semaines au cours des 66 semaines

précédant la semaine de la date présumée de l'accouchement. Après les 6 premières semaines, la prestation légale de maternité, comme l'indemnité de maternité, est versée au même taux que l'indemnité de maladie. Les droits liés au contrat de travail sont maintenus pendant les 14 semaines de versement de la prestation de maternité et l'employeur doit continuer à payer les cotisations au régime de pension sur la base de la rémunération normale de la femme. La femme ne peut cotiser que sur la base de ce qu'elle perçoit effectivement pendant son congé de maternité. À Gibraltar, les femmes en congé de maternité touchent une rémunération correspondant au taux hebdomadaire de l'indemnité d'accident auquel elles auraient droit. Autrement dit, pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de maternité, elles doivent satisfaire aux conditions d'ouverture des droits à l'indemnité d'accident. Cependant, puisque la directive permet aux États membres de subordonner le droit à une indemnité adéquate aux conditions d'ouverture des droits fixées pour l'octroi de prestations (article 11, paragraphe 4), une telle restriction est permise.

Ainsi que l'indique l'introduction, la Cour européenne de justice a rendu son premier arrêt sur la directive 92/85/CEE le 27 octobre 1998. L'affaire Boyle concernait les droits des femmes prévus par leur contrat de travail (plutôt que par la loi) pendant leur grossesse et leur congé de maternité. La Cour a jugé que les États membres étaient libres de déterminer à quelle date commençait le congé de maternité, mais qu'une clause contractuelle interdisant à une femme de prendre un congé de maladie pendant ses 14 semaines minimales de congé de maternité à moins qu'elle ne retourne travailler et mette un terme à son congé de maternité était contraire à la directive. La Cour a considéré que les clauses contractuelles n'allant pas au-delà de la directive étaient légales du moment que les dispositions minimales de cette dernière étaient respectées et que les droits supplémentaires prévus par un contrat pouvaient même être subordonnés à des conditions additionnelles. La Cour a donc jugé qu'il était permis de limiter l'acquisition des droits au congé annuel aux 14 semaines de congé de maternité prévues par la loi. Cependant, la Cour a déclaré que l'acquisition des droits à pension devait continuer lors des périodes qui, durant ces 14 semaines minimales de congé de maternité, n'étaient pas rémunérées, ni par l'État, ni par l'employeur.

Le 19 novembre, la Cour de justice a rendu son deuxième arrêt relatif à la directive dans l'affaire Pedersen¹⁰, qui concerne la législation danoise sur la rémunération pendant les périodes d'incapacité de travail due à une grossesse. Le fait que les femmes absentes pour une incapacité de travail liée à la grossesse étaient moins rémunérées que des travailleurs absents pour d'autres formes d'incapacité a été jugé discriminatoire. La Cour a aussi affirmé qu'il était contraire aux articles 4 et 5 de la directive 92/85/CEE qu'un employeur puisse renvoyer chez elle une femme enceinte capable de travailler, sans lui verser de salaire, sous prétexte qu'il considérerait ne pas pouvoir lui fournir de travail. La Cour a souligné qu'un tel système visait à protéger non pas l'état biologique de la femme enceinte, mais les intérêts de l'employeur.

¹⁰ Affaire C-66/96.

11. CONCLUSION

Avant l'adoption de la directive 92/85/CEE, tous les États membres protégeaient déjà, sous une forme ou une autre, les travailleuses enceintes, même si cette protection variait considérablement. Dans certains États membres comme l'Italie, les Pays-Bas et la France, la protection prévue était plus importante que celle requise par la directive, tandis que, dans d'autres, cette dernière a renforcé la protection en matière de santé et sécurité ainsi que les droits liés au contrat de travail des travailleuses enceintes. À titre d'exemple, en Suède et au Portugal, la directive a prolongé la durée du congé de maternité et, au RU, les périodes de stage requises pour celui-ci ont été réduites. En Irlande, la transposition de la directive a introduit de nombreuses améliorations, notamment la possibilité offerte aux femmes de prendre un congé pour raisons de santé et sécurité lorsque leur poste ne peut être aménagé de façon à prévenir un risque identifié pour leur grossesse ou leur bébé. Les autorisations d'absence rémunérée pour la réalisation des examens prénataux ont été introduites en Belgique, en Autriche, au Danemark, en Irlande et en Finlande.

Au titre de l'article 14, paragraphe 6, de la directive, le Conseil est tenu de procéder à un réexamen de celle-ci. Les informations reçues par la Commission sur la transposition de la directive dans les États membres font clairement apparaître plusieurs problèmes potentiels.

11.1. Champ d'application personnel

Le premier problème concerne le champ d'application personnel de la directive. L'article 2 prévoit que, pour être couverte par la définition de "travailleuse enceinte", la femme doit informer son employeur conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. La définition de "travailleuse accouchée" relève de la législation et/ou des pratiques nationales, comme l'obligation d'informer l'employeur. La même chose vaut pour la définition de "travailleuse allaitante" et l'obligation d'information de l'employeur. Les travailleuses venant d'accoucher sont définies de manière extrêmement variable d'un État membre à l'autre, la période prise en compte allant de 2 mois après l'accouchement en Grèce à 6 mois au RU; de même, la période considérée pour la définition d'une travailleuse allaitant s'échelonne entre 6 mois après la naissance en Irlande et un an en Grèce. L'obligation d'informer l'employeur varie également énormément dans tous les États membres.

Les divergences existant entre les définitions nationales d'une travailleuse venant d'accoucher ou allaitant impliquent que le champ personnel de la directive diffère notablement d'un État membre à l'autre. L'obligation d'information de l'employeur pose aussi un problème plus général. Si une femme manifestement enceinte n'a pas officiellement informé son employeur, elle n'entre pas dans le champ d'application de la directive, bien que, concrètement, son employeur ait connaissance de sa grossesse. La Commission poursuivra ses réflexions pour résoudre ce problème.

La définition de "travailleuse" donnée dans la directive revêt un sens communautaire auquel les définitions des législations nationales ne peuvent se substituer. Cependant, la signification de "travailleuse accouchée" ou "travailleuse allaitante" est ensuite déterminée par les définitions des législations nationales, ce qui aboutit à une inégalité de traitement entre les États membres. Ces différences de définition dans les législations nationales conduisent à une disparité considérable de la protection offerte

aux femmes. En outre, l'obligation imposée aux femmes d'informer leur employeur conformément aux procédures nationales non seulement crée des différences de traitement, mais pourrait aussi limiter substantiellement la protection prévue par la directive.

11.2. Droits liés au contrat de travail

Puisque la plupart des États membres prévoient un congé de maternité plus long que ne l'exige la directive, il n'est pas nécessaire de modifier les dispositions sur la durée de celui-ci. Même si la directive prévoit 14 semaines de congé de maternité, seules 2 semaines sont obligatoires. Néanmoins, la majorité des États membres imposent des périodes obligatoires de congé beaucoup plus longues, interdisant aux femmes de travailler à la fois avant et après l'accouchement. Pendant cette période, les femmes ne perçoivent généralement qu'un pourcentage de leur rémunération normale ou ont droit à une prestation de sécurité sociale.

Veiller à ce que la grossesse ne serve pas de prétexte à une discrimination à l'encontre des femmes tout en reconnaissant que des mesures de protection sont nécessaires pour les femmes enceintes est un exercice délicat. Le travail de nuit en est une illustration. La directive prévoit qu'une femme ne peut être obligée de travailler de nuit pendant sa grossesse ou une période suivant l'accouchement, à condition de fournir un certificat médical attestant qu'une telle mesure est nécessaire à sa santé et sa sécurité. Le principe de l'égalité de traitement veut que les femmes aient le droit de travailler la nuit comme les hommes, mais qu'une exception limitée soit prévue pour des raisons de santé et sécurité en faveur des femmes enceintes ou venant d'accoucher. La formulation de l'article 7 reflète la nécessité de prévoir une protection particulière des femmes enceintes en matière de santé et sécurité, tout en respectant leur droit général à la non discrimination qui leur permet de travailler de nuit.

Cependant, au vu des informations rassemblées pour le présent rapport, il est clair que certains États membres ont passé outre le droit des femmes à la non discrimination en leur imposant une interdiction du travail de nuit. Interdire aux femmes enceintes de travailler la nuit sans évaluer le risque posé par un emploi particulier revient à leur octroyer un congé, qui entraîne une perte de salaire dans presque tous les États membres.

L'article premier, paragraphe 3, de la directive interdit aux États membres d'utiliser celle-ci comme prétexte pour *réduire* le niveau de protection accordé avant son adoption aux femmes enceintes, allaitant ou venant d'accoucher. Le paragraphe 3 de l'article 118A du Traité s'applique également aux mesures nationales susceptibles d'aller au-delà des dispositions de la directive:

"Les dispositions arrêtées en vertu du présent article ne font pas obstacle au maintien et à l'établissement, par chaque État membre, de mesures de protection renforcée des conditions de travail compatibles avec le présent traité".

Le 17 décembre 1998, la Cour de justice européenne a confirmé, dans l'affaire C-2/97 Societa Italiana Petroli SpA contre Borsana SrL, que dans les cas où une directive établissant des prescriptions minimales était adoptée au titre de l'article 118A du Traité, les États membres étaient toujours libres d'introduire des mesures renforçant la

protection des conditions de travail. Cependant, la Cour semble avoir considéré que ces mesures devaient respecter la cohérence de l'action communautaire dans le domaine de la santé et la sécurité des travailleurs et s'appliquer de manière non discriminatoire afin de ne pas entraver l'exercice des libertés fondamentales garanties par le Traité.

Bien que la directive interdise les licenciements pendant la grossesse ou le congé de maternité, elle ne dit rien sur le droit des femmes à reprendre leur travail ou un poste équivalent à la fin de ce congé. Ce droit, inscrit dans la législation nationale de plusieurs États membres (Irlande, Luxembourg, Finlande et RU), constitue le corollaire naturel de l'interdiction de licenciement. La Commission étudiera comment résoudre ce problème.

La rémunération pendant un congé pris pour raisons de santé et sécurité ou un congé de maternité est déterminante si l'on veut que les femmes puissent tirer parti de leur droit à ces congés. La rémunération durant le congé pour raisons de santé et sécurité visé aux articles 5, 6 et 7 semble raisonnablement bien prévue par les États membres dans leurs mesures de transposition. Elle se compose à la fois d'un versement de l'employeur et d'une prestation de l'État. Bien que certains États membres imposent des conditions d'ouverture des droits, celles-ci ne semblent pas excessives.

La situation concernant la rémunération durant le congé de maternité est plus délicate. Même si des dispositions plus généreuses peuvent s'appliquer aux fonctionnaires ou grâce à certains accords collectifs, la quasi totalité des femmes reçoivent une prestation de la sécurité sociale durant le congé de maternité. Bien que son niveau puisse être rattaché aux salaires précédemment perçus, cette prestation est généralement considérablement inférieure au salaire antérieur. Il est intéressant de noter que la rémunération durant le congé de maternité est nettement à la charge de l'État et non de l'employeur. La directive permet aux États membres d'imposer des conditions d'ouverture des droits et tous ont fait usage de cette disposition. Ces conditions vont d'une période minimale de résidence, d'assurance - ou de paiement de cotisations de sécurité sociale - et d'emploi à un niveau minimal des revenus antérieurs.

Nous ne disposons d'aucune information fiable sur l'effet concret des conditions auxquelles doivent satisfaire les femmes pour être rémunérées durant leur congé de maternité et il est donc impossible de savoir quel est le pourcentage de femmes en congé de maternité n'ayant droit à aucun paiement. Si elles ne touchent rien pendant cette période, certaines femmes auront beaucoup de mal à prendre leur congé de maternité, ce qui réduit considérablement la protection offerte par la directive. Pour pouvoir évaluer correctement cet aspect de la transposition de la directive, la Commission demandera aux États membres de plus amples informations sur les conditions d'ouverture des droits qu'ils imposent pour l'octroi d'une indemnisation pendant le congé de maternité.

Il convient à cet égard de mentionner l'arrêt de la Cour de justice dans l'affaire Commission contre Luxembourg¹¹. La Cour a argué que les allocations de naissance et de maternité faisaient partie des "avantages sociaux" visés à l'article 7, paragraphe

¹¹ Affaire C-111/91, Recueil de la jurisprudence I 817.

2, du règlement n°1612/68 et que l'obligation de résidence était une discrimination indirecte envers les travailleurs migrants, moins susceptibles d'y satisfaire que les ressortissants nationaux. En outre, l'allocation de maternité a été considérée comme une prestation de sécurité sociale entrant dans le champ d'application du règlement n°1408/71, dont l'article 18 prévoit que, dans les cas où le droit à une prestation est subordonné à l'accomplissement d'une période d'assurance, d'emploi ou de résidence, les États membres doivent tenir compte des périodes de ce type accomplies dans un autre État membre. Les informations fournies par les États membres n'indiquent pas clairement si, en ce qui concerne les travailleuses migrantes enceintes ou venant d'accoucher, l'octroi d'une indemnité de maternité satisfait pleinement aux principes des règlements n°1612/68 et 1408/71. De plus amples informations seront demandées aux États membres sur ce point.

En règle générale, la directive 92/85/CEE a été bien transposée dans les États membres. Elle garantit aux femmes enceintes ainsi qu'à celles venant d'accoucher ou allaitant les mêmes normes de santé et sécurité au travail dans toute l'Union. Celles-ci bénéficient également des mêmes droits en matière de contrat de travail, ce qui constitue un point essentiel pour des femmes qui exercent une activité professionnelle et ont des enfants. Les droits établis par la directive constituent un cadre adéquat au double rôle de travailleuse et de mère assumé par les femmes, rôle qui exige à la fois une protection spéciale et des règles contre la discrimination. En dépit du nombre de procédures d'infraction lancées pour cause de transposition incorrecte de certaines dispositions de la directive, maintenant que la nouvelle législation du Luxembourg est entrée en vigueur, plus aucun État membre n'est poursuivi pour non transposition de l'ensemble de la directive. Cette relativement bonne transposition de la directive dans les États membres se reflète dans le faible nombre de plaintes reçues par la Commission au sujet des droits des travailleuses enceintes.

ANNEXE 1

DIRECTIVE 92/85/CEE DU CONSEIL

du 19 octobre 1992

concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 118 A,

vu la proposition de la Commission¹, établie après consultation du comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail,

en coopération avec le Parlement européen²,

vu l'avis du Comité économique et social³,

considérant que l'article 118 A du traité prévoit que le Conseil arrête, par voie de directive, les prescriptions minimales en vue de promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs;

considérant que la présente directive ne peut justifier un abaissement éventuel des niveaux de protection déjà atteints dans chaque État membre, les États membres s'attachant, en vertu du traité, à promouvoir l'amélioration des conditions existant dans ce domaine et se fixant pour objectif leur harmonisation dans le progrès;

considérant que, selon l'article 118 A du traité, les directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises;

considérant que, en vertu de la décision 74/325/CEE⁴, modifiée en dernier lieu par l'acte d'adhésion de 1985, le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu du travail est consulté par la Commission en vue de l'élaboration de propositions dans ce domaine;

considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée au Conseil européen de Strasbourg, le 9 décembre 1989, par les chefs d'État et de gouvernement de onze États membres, déclare notamment à son point 19;

¹ JO n° C 281 du 9.11.1990, p. 3; JO n° C 25 du 1.2.1991, p. 9.

² JO n° C 19 du 28.1.1991, p. 177; JO n° C 150 du 15.6.1992, p. 99.

³ JO n° C 41 du 18.2.1991, p. 29.

⁴ JO n° L 185 du 9.7.1974, p. 15.

«Tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sécurité. Des mesures adéquates doivent être prises pour poursuivre l'harmonisation dans le progrès des conditions existantes dans ce domaine»;

considérant que la Commission, dans son programme d'action pour la mise en œuvre de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, s'est fixée, entre autres objectifs, l'adoption par le Conseil d'une directive portant sur la protection de la femme enceinte au travail;

considérant que la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail⁵, prévoit à son article 15 que les groupes à risques particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement;

considérant que les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes doivent être considérées à maints égards comme un groupe à risques spécifiques et que des mesures doivent être prises en ce qui concerne leur sécurité et leur santé;

considérant que la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, allaitantes ou accouchées ne doit pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne doit pas porter atteinte aux directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;

considérant que certaines activités peuvent présenter un risque spécifique d'exposition de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante à des agents, procédés ou conditions de travail dangereux et que, dès lors, ces risques doivent être évalués et le résultat de cette évaluation communiqué aux travailleuses et/ou à leurs représentants;

considérant que, par ailleurs, le cas où le résultat de cette évaluation révèle un risque pour la sécurité ou la santé de la travailleuse, un dispositif visant la protection de la travailleuse doit être prévu;

considérant que les travailleuses enceintes et allaitantes ne doivent pas accomplir des activités dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition à certains agents ou conditions de travail particulièrement dangereux, qui met en péril la sécurité ou la santé;

considérant qu'il convient de prévoir des dispositions pour que les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes ne soient pas tenues d'accomplir un travail de nuit, lorsque ceci est nécessaire du point de vue de leur sécurité ou santé;

considérant que la vulnérabilité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante rend nécessaire un droit à un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, et obligatoire un congé de maternité d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement;

⁵ JO n° L 183 du 29.6.1989, p. 1.

considérant que le risque d'être licenciée pour des raisons liées à leur état peut avoir des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes et qu'il convient de prévoir une interdiction de licenciement;

considérant que les mesures d'organisation du travail visant la protection de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, n'auraient pas d'effet utile si elles n'étaient pas assorties du maintien des droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate;

considérant, par ailleurs, que les dispositions concernant le congé de maternité seraient également sans effet utile si elles n'étaient pas accompagnées du maintien des droits liés au contrat de travail et du maintien d'une rémunération et/ou du bénéfice d'une prestation adéquate;

considérant que la notion de prestation adéquate en cas de congé de maternité doit être considérée comme un point technique de référence en vue de fixer le niveau de protection minimale et ne devrait en aucun cas être interprétée comme impliquant une analogie de la grossesse à la maladie,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

SECTION I

OBJET ET DÉFINITIONS

Article premier

Objet

1. La présente directive, qui est la dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE, a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

2. Les dispositions de la directive 89/391/CEE, à l'exception de son article 2 paragraphe 2, s'appliquent pleinement à l'ensemble du domaine visé au paragraphe 1, sans préjudice de dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la présente directive.

3. La présente directive ne peut pas avoir pour effet la régression du niveau de protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes par rapport à la situation existante, dans chaque État membre à la date de son adoption.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «travailleuse enceinte»: toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;
- b) «travailleuse accouchée»: toute travailleuse accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques;
- c) «travailleuse allaitante»: toute travailleuse allaitante au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques.

SECTION II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 3

Lignes directrices

1. La Commission, en concertation avec les États membres et assistée du comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail, établit des lignes directrices concernant l'évaluation des agents chimiques, physiques et biologiques ainsi que des procédés industriels considérés comme comportant un risque pour la sécurité ou la santé des travailleuses au sens de l'article 2.

Les lignes directrices visées au premier alinéa portent également sur les mouvements et postures, la fatigue mentale et physique et les autres charges physiques et mentales liées à l'activité des travailleuses au sens de l'article 2.

2. Les lignes directrices visées au paragraphe 1 ont pour objet de servir de guide pour l'évaluation visée à l'article 4 paragraphe 1.

À cet effet, les États membres portent ces lignes directrices à la connaissance des employeurs et des travailleuses et/ou de leurs représentants dans l'État membre respectif.

Article 4

Évaluation et information

1. Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, dont une liste non exhaustive figure à

l'annexe I, la nature, le degré et la durée de l'exposition, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, des travailleuses au sens de l'article 2 devront être évalués par l'employeur, directement ou par l'intermédiaire des services de protection et de prévention visés à l'article 7 de la directive 89/391/CEE, afin de pouvoir:

- apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement des travailleuses au sens de l'article 2 ;
- déterminer les mesures à prendre.

2. Sans préjudice de l'article 10 de la directive 89/391/CEE, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, les travailleuses au sens de l'article 2 et les travailleuses susceptibles de se trouver dans l'une des situations visées à l'article 2 et/ou leurs représentants sont informés des résultats de l'évaluation visée au paragraphe 1 et de toutes les mesures en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail.

Article 5

Conséquences des résultats de l'évaluation

1. Sans préjudice de l'article 6 de la directive 89/391/CEE, si les résultats de l'évaluation visée à l'article 4 paragraphe 1 révèlent un risque pour la sécurité ou la santé ainsi qu'une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement d'une travailleuse au sens de l'article 2, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que, par un aménagement provisoire des conditions de travail et/ou du temps de travail de la travailleuse concernée, l'exposition de cette travailleuse à ce risque soit évitée.
2. Si l'aménagement des conditions de travail et/ou du temps de travail n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à la travailleuse concernée un changement de poste.
3. Si le changement de poste n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, la travailleuse concernée est, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, dispensée de travail pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.
4. Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis au cas où une travailleuse exerçant une activité qui est interdite en vertu de l'article 6 devient enceinte ou allaitante et en informe son employeur.

Article 6

Interdictions d'exposition

Outre les dispositions générales concernant la protection des travailleurs, et notamment celles relatives aux valeurs limites d'exposition professionnelle:

- 1) les travailleuses enceintes au sens de l'article 2 point a) ne peuvent en aucun cas être tenues d'accomplir des activités dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents ou conditions de travail visés à l'annexe II section A, qui met en péril la sécurité ou la santé;
- 2) les travailleuses allaitantes au sens de l'article 2 point a) ne peuvent en aucun cas être tenues d'accomplir des activités dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents ou conditions de travail visés à l'annexe II section B, qui met en péril la sécurité ou la santé.

Article 7

Travail de nuit

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 ne soient pas tenues d'accomplir un travail de nuit pendant leur grossesse et au cours d'une période consécutive à l'accouchement, qui sera déterminée par l'autorité nationale compétente pour la sécurité et la santé, sous réserve de la présentation, selon les modalités déterminées par les États membres, d'un certificat médical qui en atteste la nécessité du point de vue de la sécurité ou de la santé de la travailleuse concernée.
2. Les mesures visées au paragraphe 1 doivent comporter la possibilité, conformément aux législations et/ou pratiques nationales:
 - a) d'un transfert à un travail de jour ou
 - b) d'une dispense de travail ou d'une prolongation du congé de maternité, lorsqu'un tel transfert n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Article 8

Congé de maternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 bénéficient d'un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.
2. Le congé de maternité visé au paragraphe 1 doit inclure un congé de maternité obligatoire d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Article 9

Dispense de travail pour examens prénataux

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses enceintes au sens de l'article 2 point a) bénéficient, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, d'une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Article 10

Interdiction de licenciement

En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

- 1) les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord;
- 2) lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement;
- 3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1.

Article 11

Droits liés au contrat de travail

En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

- 1) dans les cas visés aux articles 5, 6 et 7, les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses au sens de l'article 2 doivent être assurés, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;
- 2) dans le cas visé à l'article 8, doivent être assurés:
 - a) les droits liés au contrat de travail des travailleuses au sens de l'article 2, autres que ceux visés au point b);

- b) le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses au sens de l'article 2;
- 3) la prestation visée au point 2 b) est jugée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales;
- 4) les États membres ont la faculté de soumettre le droit à la rémunération ou à la prestation visée au point 1 et au point 2 b) à la condition que la travailleuse concernée remplisse les conditions d'ouverture du droit à ces avantages prévues par les législations nationales.

Ces conditions ne peuvent en aucun cas prévoir des périodes de travail préalable supérieures à douze mois immédiatement avant la date présumée de l'accouchement.

Article 12

Défense des droits

Les États membres incorporent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute travailleuse qui s'estime lésée par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle et/ou, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, par le recours à d'autres instances compétentes.

Article 13

Modification des annexes

1. Les adaptations de nature strictement technique de l'annexe I en fonction du progrès technique, de l'évolution de réglementations ou spécifications internationales et des connaissances dans le domaine couvert par la présente directive sont arrêtées selon la procédure prévue à l'article 17 de la directive 89/391/CEE.
2. L'annexe II ne peut être modifiée que conformément à la procédure prévue à l'article 118 A du traité.

Article 14

Dispositions finales

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard deux ans après son adoption ou s'assurent au plus tard deux ans après l'adoption que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à

tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne déjà adoptées ou qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

4. Les États membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux.

Toutefois, les États membres font pour la première fois rapport à la Commission sur la mise en œuvre pratique des dispositions de la présente directive, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux, quatre ans après son adoption.

La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social et le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail.

5. La Commission présente périodiquement au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive en tenant compte des paragraphes 1, 2 et 3.

6. Le Conseil réexaminera la présente directive, sur la base d'une évaluation effectuée sur base des rapports visés au paragraphe 4 deuxième alinéa et, le cas échéant, d'une proposition, à présenter par la Commission au plus tard cinq ans après son adoption.

Article 15

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Luxembourg, le 19 octobre 1992.

Par le Conseil
Le président
D. CURRY

ANNEXE I

LISTE NON EXHAUSTIVE DES AGENTS, PROCÉDÉS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

VISÉE À L'ARTICLE 4 PARAGRAPHE 1

A. Agents

1. *Agents physiques*, lorsque ceux-ci sont considérés comme des agents entraînant des lésions fœtales et/ou risquent de provoquer un détachement du placenta, notamment:

- a) chocs, vibrations ou mouvements;
- b) manutention manuelle de charges lourdes comportant des risques, notamment dorso-lombaires;
- c) bruit;
- d) radiations ionisantes^(*);
- e) radiations non ionisantes;
- f) extrêmes de froid et de chaud;
- g) mouvements et postures, déplacements (soit à l'intérieur soit à l'extérieur de l'établissement), fatigue mentale et physique et autres charges physiques liées à l'activité de la travailleuse au sens de l'article 2 de la directive.

2. *Agents biologiques*

Agents biologiques des groupes de risque 2, 3 et 4 au sens de l'article 2 point d) 2, 3 et 4 de la directive 90/679/CEE¹, dans la mesure où il est connu que ces agents ou les mesures thérapeutiques rendues nécessaires par ceux-ci mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas encore à l'annexe II.

3. *Agents chimiques*

Les agents chimiques suivants, dans la mesure où il est connu qu'ils mettent en péril la santé des femmes enceintes et de l'enfant à naître et pour autant qu'ils ne figurent pas encore dans l'annexe II:

- a) substances étiquetées R 40, R 45, R 46 et R 47 par la directive 67/548/CEE² pour autant qu'elles ne figurent pas encore à l'annexe II;

^(*)Voir directive 80/836/Euratom (JO n° L 246 du 17. 9. 1980, p. 1).

¹ JO n° L 374 du 31. 12. 1990, p. 1.

² JO n° L 196 du 16. 8. 1967, p. 1. Directive modifiée en dernier lieu par la directive 90/517/CEE (JO n° L 287 du 19. 10. 1990, p. 37).

- b) agents chimiques figurant dans l'annexe I de la directive 90/394/CEE³;
- c) mercure et ses dérivés;
- d) médicaments antimitotiques;
- e) monoxyde de carbone;
- f) agents chimiques dangereux à pénétration cutanée formelle.

B. Procédés

- Procédés industriels figurant à l'annexe I de la directive 90/394/CEE.

C. Conditions de travail

- Travaux souterrains miniers.

³ JO n° L 196 du 26. 7. 1990, p. 1.

ANNEXE II

LISTE NON EXHAUSTIVE DES AGENTS ET CONDITIONS DE TRAVAIL, VISÉE A L'ARTICLE 6

A. Travailleuses enceintes au sens de l'article 2 point a)

1. *Agents*

a) Agents physiques

Travail dans une atmosphère de surpression élevée, par exemple dans les enceintes sous pression, plongée sous-marine.

b) Agents biologiques

Les agents biologiques suivants:

- toxoplasme,
- virus de la rubéole,

sauf si la preuve existe que la travailleuse enceinte est suffisamment protégée contre ces agents par son état d'immunité.

c) Agents chimiques

Plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain.

2. *Conditions de travail*

Travaux souterrains miniers

B. Travailleuses allaitantes au sens de l'article 2 point c)

1. *Agents*

a) Agents chimiques

Plomb et ses dérivés, dans la mesure où ces agents sont susceptibles d'être absorbés par l'organisme humain.

2. *Conditions de travail*

Travaux souterrains miniers.

ANNEXE 2

Questionnaire pour le rapport d'évaluation de la Directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Ce questionnaire comporte 25 questions relatives aux articles de la directive du Conseil 92/85/CEE. Comme énoncé à l'article 14, paragraphe 4, alinéa 2, de la directive, les réponses doivent faire état de la mise en œuvre pratique des dispositions de la directive, et indiquer les points de vue des partenaires sociaux.

Lorsque les dispositions de la directive ont été mises en œuvre au moyen d'une législation ou d'une convention collective, veuillez indiquer l'article et l'instrument applicables et joindre à la réponse le texte des dispositions concernées.

Veuillez indiquer les catégories de travailleuses qui sont couvertes par les différentes réglementations nationales ou conventions collectives mettant en œuvre la directive.

Le cas échéant, vous voudrez bien répondre aux questions séparément pour les travailleuses du secteur privé d'une part, et pour celles du secteur public, d'autre part.

Sauf indication contraire, toutes les références figurant dans le questionnaire concernent la Directive 92/85/CEE.

ARTICLE 2: PERSONNES PROTÉGÉES

Article 2 a:

Question 1a : Aux fins de la directive, quelles sont les personnes considérées comme travailleuses enceintes dans votre État membre ?

Question 1b : Cette définition couvre-t-elle les travailleuses/personnes :

i) sous contrat à durée déterminée,

ii) sous contrat temporaire ?

Article 2 b:

Question 2 : Conformément à votre législation et/ou aux pratiques nationales, comment définissez-vous une "travailleuse accouchée" ?

Article 2 c:

Question 3 : Conformément à votre législation et/ou aux pratiques nationales, comment définissez-vous une "travailleuse allaitante" ?

Article 2 a-c:

Question 4a : Aux fins de la directive, dans votre État membre, la protection est-elle liée au fait que la travailleuse a informé l'employeur de son état ?

Question 4b : Combien de temps avant le début de son congé de maternité la travailleuse doit-elle informer l'employeur de son état ?

Question 4c : Quelles autres conditions faut-il remplir pour que l'employeur soit considéré comme informé de la grossesse aux fins de la directive conformément à votre législation et/ou aux pratiques nationales?

ARTICLES 3 ET 4: ÉVALUATION DES AGENTS ET DES PROCÉDÉS DANGEREUX

Article 3.1

Question 5 : Dans l'attente des lignes directrices élaborées par la Commission avec l'aide du Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail, quelles lignes directrices sont utilisées dans votre État membre pour l'évaluation du risque?

Article 4

Question 6 : Dans votre État membre, quelle est l'autorité chargée de contrôler le respect des obligations des employeurs, en particulier en ce qui concerne l'évaluation du risque et les mesures à adopter en conséquence ? Est-ce la même autorité nationale qui est chargée de veiller à ce que les travailleuses susceptibles de se trouver dans l'une des situations visées à l'article 2 et/ou leurs représentants soient informés conformément aux dispositions de la directive ?

ARTICLES 5 ET 6: SUITE DONNÉE A L' ÉVALUATION ET INTERDICTION D'EXPOSITION

Article 5

Question 7 : Quelles mesures législatives et/ou pratiques ont été prises au niveau national pour assurer que, si l'évaluation révèle qu'elles sont exposées à un risque pour leur sécurité et leur santé, les travailleuses au sens de l'article 2, bénéficient des mesures prévues à l'article 5, allant d'un aménagement provisoire des conditions de travail et/ou du temps de travail, à un changement de poste, voire à l'octroi d'un congé pendant toute la période nécessaire ?

Article 6

Question 8 : Quelles mesures législatives et/ou pratiques ont été introduites au niveau national pour que les travailleuses enceintes ou allaitantes ne soient pas tenues d'exécuter les tâches pour lesquelles l'évaluation a révélé un risque d'exposition aux agents ou aux conditions de travail visés à l'annexe II, sections A et B respectivement, susceptible de mettre en péril la santé ou la sécurité ?

ARTICLE 7: TRAVAIL DE NUIT

Article 7.1

Question 9a : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les travailleuses au sens de l'article 2 ne soient pas tenues d'accomplir un travail de nuit pendant leur grossesse ?

Question 9b : La dispense de travail de nuit est-elle liée à la présentation d'un certificat médical dans votre État membre, et, dans l'affirmative, quelles sont les exigences et procédures applicables pour la présentation du certificat médical?

Question 10a : Quelle est l'autorité nationale compétente pour déterminer la durée de la période consécutive à l'accouchement pendant laquelle les travailleuses au sens de l'article 2 ne sont pas tenues d'accomplir un travail de nuit ?

Question 10b : Dans votre État membre, quelle est la durée de la période consécutive à l'accouchement pendant laquelle les travailleuses visées à l'article 2 ne sont pas tenues d'accomplir un travail de nuit ?

Question 10c : Si la période visée à la question 10a ci-dessus est établie pour chaque cas individuel, quelle est la procédure applicable ?

Article 7.2

Question 11 : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les travailleuses au sens de l'article 2, qui ne sont pas tenues d'accomplir un travail de nuit pendant leur grossesse, aient la possibilité d'être transférées à un travail de jour ?

Question 12 : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les travailleuses au sens de l'article 2, qui ne sont pas tenues d'accomplir un travail de nuit pendant leur grossesse, aient la possibilité de bénéficier d'un congé lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigé ?

ARTICLES 11.1 ET 11.4 : LE MAINTIEN DES DROITS LIÉS AU TRAVAIL PAR RAPPORT AUX PROCÉDURES APPLICABLES AUX FINS DES ARTICLES 5, 6 ET 7.

Article 11.1

Question 13a : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les travailleuses au sens de l'article 2, dont les conditions de travail, en termes de lieu de travail, d'horaires de travail, etc., sont modifiées, conformément aux procédures applicables aux fins des articles 5 à 7, maintiennent leurs droits liés au contrat de travail ?

Question 13b : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les travailleuses au sens de l'article 2, qui bénéficient d'un congé conformément à l'article 5.3, conservent leurs droits liés au contrat de travail ?

Question 13c : Quel est le niveau de rémunération/prestation accordé aux travailleuses au sens de l'article 2, dont les conditions de travail sont modifiées dans les situations prévues aux articles 5 à 7, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ?

Question 13d : Quel est le niveau de rémunération/prestation accordé aux travailleuses au sens de l'article 2, qui bénéficient d'un congé conformément à l'article 5.3, en vertu des législations et/ou pratiques nationales ?

Question 13e : Les travailleuses visées aux questions 13a et 13b ci-dessus (c'est-à-dire en termes de période de travail préalable ou en cas d'acceptation d'un autre poste approprié) doivent-elles remplir des conditions particulières afin de conserver leurs droits liés au travail, exception faite de la rémunération ?

Article 11.4

Question 14 : Dans votre État membre, le droit à la rémunération ou à une prestation pour les travailleuses visées aux questions 13c et 13d ci-dessus, est-il soumis à la condition que la travailleuse concernée remplisse des conditions d'ouverture de droit? Dans l'affirmative, quelles sont ces conditions ?

ARTICLES 8 ET 11.2-4: CONGÉ DE MATERNITÉ ET MAINTIEN DES DROITS LIÉS AU TRAVAIL

Veuillez répondre à ces questions séparément pour les travailleuses du secteur privé d'une part, et pour celles du secteur public, d'autre part.

Article 8.1

Question 15a : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les travailleuses au sens de l'article 2 bénéficient d'un congé de maternité d'au moins 14 semaines continues ?

Question 15b : Quelle est la durée du congé de maternité dans votre État membre ?

Question 15c : Quand le congé de maternité commence-t-il officiellement conformément aux législations et/ou pratiques en vigueur dans votre État membre ?

Question 15d : Y a-t-il une période fixe durant laquelle le congé de maternité doit être pris (par exemple, par rapport à la date présumée de l'accouchement) ?

Question 15e: Le droit au congé de maternité est-il soumis à la condition que les travailleuses au sens de l'article 2 remplissent des conditions d'ouverture de droit?

Article 8.2

Question 16a : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que la période continue du congé de maternité inclue un congé de maternité obligatoire d'au moins 2 semaines ?

Question 16b : Le moment où le congé de maternité obligatoire doit être pris est-il lié à des conditions particulières (par exemple, par rapport à la date présumée de l'accouchement) ?

Article 11.2 (a)

Question 17a : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les travailleuses en congé de maternité au sens de l'article 8 conservent leurs droits liés au travail pendant cette période ?

Question 17b : Une travailleuse en congé de maternité a-t-elle le droit d'accroître ses droits à pension pendant cette période et, dans l'affirmative, à quelles conditions ?

Article 11.2 (b)

Question 18a : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les travailleuses en congé de maternité au sens de l'article 8 maintiennent leur rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate ?

Question 18b : Quel niveau de rémunération les travailleuses reçoivent-elles pendant le congé de maternité ?

Question 18c : La rémunération varie-t-elle en fonction de la catégorie de travailleuses et selon les différentes périodes du congé de maternité ? (Dans l'affirmative, veuillez décrire le système de rémunération applicable dans votre État membre pendant le congé de maternité.)

Article 11.3

Question 19 : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les revenus perçus durant le congé de maternité soient comparables à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé ? (Si des niveaux de rémunération différents sont applicables en fonction de la catégorie de travailleuses, veuillez donner une réponse pour chacune d'entre elles.)

Article 11.4

Question 20 : Dans votre État membre, le droit à la rémunération ou à une prestation pour les travailleuses en congé de maternité au sens de l'article 8 est-il soumis à la condition que les travailleuses concernées remplissent certaines conditions d'ouverture du droit ? Dans l'affirmative, quelles sont ces conditions ?

ARTICLE 9. DISPENSE DE TRAVAIL POUR EXAMENS PRÉNATALS

Question 21 : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour assurer que les travailleuses au sens de l'article 2 (a) bénéficient d'une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénatals dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail ?

ARTICLE 10. INTERDICTION DE LICENCIEMENT

Article 10.1

Question 22a : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8, paragraphe 1 ?

Question 22b : Dans quels cas, éventuellement, vos législations et/ou pratiques nationales permettent-elles à l'employeur de licencier une travailleuse pendant la période allant du début de la grossesse à la fin du congé de maternité visé à l'article 8, paragraphe 1 ?

Question 22c : Quelle est l'autorité nationale compétente pour donner son accord afin que ce licenciement soit légal ?

Question 22d : Quelle est la procédure applicable dans votre État membre pour que l'employeur obtienne l'accord de l'autorité compétente ?

Article 10.2

Question 23 : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour obliger un employeur qui licencie une travailleuse pendant la période allant du début de sa grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8, paragraphe 1, à donner des motifs justifiés de licenciement par écrit ?

Article 10.3

Question 24 : Quelles sont les législations et/ou pratiques nationales en vigueur pour protéger les travailleuses contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu de l'article 10, paragraphe 1) ?

ARTICLE 12. DÉFENSE DES DROITS

Question 25a : Quelles sont les voies juridictionnelles mises à la disposition des travailleuses au sens de l'article 2 dans votre État membre, par rapport aux obligations découlant de la directive ?

Question 25b : Si les travailleuses au sens de l'article 2 ont recours à d'autres instances compétentes que les tribunaux nationaux, quelles sont ces instances ?

Question 25c : La compétence d'une autre instance exclut-elle l'accès à un tribunal national pour la même question ?

Question 25d : Quels sont les autres voies de recours disponibles dans votre État membre dans le domaine couvert par la directive ?

ANNEXE 3

**DISPOSITIONS NATIONALES COMMUNIQUÉES PAR LES ÉTATS
MEMBRES ET RELATIVES à la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre
1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir
l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées
ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16,
paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)**

BELGIQUE

Loi du 16/03/1971 modifiée par la Loi du 03/04/1995 et l'arrêté royal du 02/05/1995,
Moniteur belge

DANEMARK

Bekendtgørelse nr. 497 af 29/6/1998 af Lov om arbejdsmiljø.

Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 439 af 1/10/1997 om virksomhedernes
sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Bekendtgørelse nr. 686 af 11/10/1990 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder
med hensyn til beskæftigelse og barselor lov m.v. Arbejdsmin. 1. kt. j.nr. 1440.24.
Lovtidende A 1990 hæfte nr. 113 udgivet den 23/10/1990 s. 2461. ALOV

Lov nr. 412 af 01/06/1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder
med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin., j.nr. 92-5232-1.
Lovtidende A 1994 hæfte nr. 84 udgivet den 02/06/1994 s. 1959. ALOV

Lov nr. 852 af 20/12/1989 om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin.1.kt.j.nr.
1600-26. Lovtidende A hæfte 124 udgivet den 21/12/1989 s.3254. RLOV.

Lov nr. 447 af 01/06/1994 om ændring af lov om dagpendge ved sygdom eller fødsel.
Socialmin., j.nr. 5210-42. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 85 udgivet den 02/06/1994 s.
2094. RLOV

Bekendtgørelse nr. 127 af 06/03/1996 om arbejdets udførelse m.v. på havanlæg.
Energistyrelsen, j.nr. 4012-0014. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 32 udgivet den
15/03/1996 s. 1211. MBEK

Lov nr. 292 af 10/06/1981 om visse havanlæg. Energimin.j.nr. 130 22-81.
Folketingstid. 1980-81 : 7936, 8806, 12109, 12523; A: 4421; C:741. Lovtidende A
hæfte 39 udgivet den 19/06/1981 s. 754

Bekendtgørelse nr. 711 af 16/11/1987 om sikkerhed m.v. på havanlæg. Energimin.
4612-1. Lovtidende A hæfte 97 udgivet den 24/11/1987 s. 2644

Bekendtgørelse nr. 825 af 20/09/1994 om gravide søfarendes ret til fratræden og fri hjemrejse. Industri- og Samordningsmin., Søfartsstyrelsen, Arbejdsmiljøkontoret, j.nr. 4101-23. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 155 udgivet den 30/09/1994 s. 4748. TBEK

Trafikministeriets bekendtgørelse nr. 162 af 07/03/1994 af lov om luftfart. Trafikmin., j.nr. 1994-201-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 35 udgivet den 18/03/1994 s. 697. OLOV

Lov nr. 1226 af 27/12/1996 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin., kontantydelseskantoret, j.nr. 5210-105. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 200 udgivet den 28/12/1996 s. 7235. RLOV

Bekendtgørelse nr. 549 af 23/06/1994 af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin. 1.2.kt.,j.nr. 5210-48. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 102 udgivet den 01/07/1994 s. 2855. RLOV

Bekendtgørelse nr. 875 af 17/10/1994 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 94-5239-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 168 udgivet den 28/10/1994 s. 5091. ALOV

Teknisk forskrift om arbejdets udførelse om bord i skibe. Søfartsstyrelsens tekniske forskrift nr. 3 af 07/04/1995. Arbejdsmiljøkontoret,j.nr. 4101-11

Vurdering af sikkerheds- og sunhedsforholdene på arbejdspladsen (arbejdspladsvurdering). At-anvisning Nr. 4.0.0.1 August 1994

Gravide og ammendes arbejdsmiljø. At-anvisning Nr. 4.0.0.2 Oktober 1996

Bestemmelser om helbreds krav. Statens Luftfartvæsen. Bestemmelser for civil luftfart. BL 6-05. Udgave 3 af 30/07/1990

Bekendtgørelse nr. 191 af 23/05/1975 vedrørende luftfartscertifikater. Min. f. off. arb. j.nr. G. 22-10-25. Lovtidende A 1975 hæfte nr. 20 udgivet den 31/05/1975

Højesteretsdomme af 15/03/1993 i sag 314/1991 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening

Bekendtgørelse nr. 766 af 19/09/1995 af Sømandsloven. Erhvervsmin. Søfartsstyrelsen, j.nr. 4101-27. Lovtidende A hæfte 145 udgivet den 29/09/1995 s.4125. TLOV.

Bekendtgørelse nr. 594 af 26/06/1996 af Lov om skibes sikkerhed. Erhvervsmin., Søfartsstyrelsen, j.nr. 5000-2. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 106 udgivet den 05/07/1996 s. 3461. TLOV

Bekendtgørelse nr. 172 af 13/03/1990 om dagpenge til søfarende ved sygdom eller fødsel. Socialmin.1.kt.j.nr. 1600-30. Lovtidende A 1990 hæfte nr. 26 udgivet den 23/03/1990 s. 565. RBEK

ALLEMAGNE

Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 20/12/1996, Bundesgesetzblatt Teil I vom 30/01/1996 Seite 2110

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV) vom 15/04/1997, Bundesgesetzblatt Teil I vom 18/04/1997 Seite 782

GRÈCE

Loi numéro 1483/1984

Loi numéro 1414/1984

Décret présidentiel numéro 176/97 du 02/07/1997, FEK A numéro 150 du 15/07/1997 Page 6283

ESPAGNE

Orden de 09/03/1971, Boletín Oficial del Estado de 16/03/1971

Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980

Ley número 3/89 de 03/03/1989, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, Boletín Oficial del Estado número 57 de 08/03/1989 Página 6504 (Marginal 5272)

Decreto Ley número 2065/74 de 30/03/1974, Boletín Oficial del Estado de 22/07/1974

Ley número 8/88 de 07/04/1988, sobre infracciones y sanciones en el Orden social, Boletín Oficial del Estado número 91 de 15/04/1988 Página 11427

Real decreto legislativo número 521/90 de 27/04/1990, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 105 de 02/05/1990 Página 11800 (Marginal 9915)

Ley número 31/95 de 08/11/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado número 269 de 10/11/1995 Página 32590 (Marginal 24292)

Real decreto legislativo número 1/95 de 24/03/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)

Ley número 42/94 de 30/12/1994, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1994 Página 273 (Marginal 28968)

Real decreto legislativo número 2/95 de 07/04/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 86 de 11/04/1995 Página 10695 (Marginal 8758)

FRANCE

Décret no 96-364 du 30 avril 1996 relatif à la protection des travailleuses enceintes ou allaitantes contre les risques résultant de leur exposition à des agents chimiques, biologiques et physiques et modifiant notamment le code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat), Journal Officiel du 02/05/1996, Page 6613.

IRLANDE

The Safety, Health and Welfare at Work (Pregnant Employees etc) Regulations, 1994

Statutory Instruments number 446 of 1994

The Maternity Protection Act, 1994

The Maternity Protection Act, 1994 (Commencement) Order, 1995, Statutory Instruments number 16 of 1995

The Maternity Protection (Disputes and Appeals) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 17 of 1995

The Maternity Protection (Time off for Ante-Natal and Post-Natal Care) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 18 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Certification) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 19 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Remuneration) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 20 of 1995

European Communities (Social Welfare) Regulations, 1994, Statutory Instruments number 312 of 1994

The Social Welfare (Health and Safety Benefit) Regulations, 1994, Statutory Instruments number 313 of 1994

The Social Welfare Regulations, 1995, Statutory Instruments number 25 of 1995

The Social Welfare (Consolidated Payments Provisions) (Amendment) Regulations, 1995, Statutory Instruments number 26 of 1995

ITALIE

Legge del 30/12/1971 n. 1204, tutela delle lavoratrici madri, Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 18/01/1972 n. 14 pag. 412

Decreto del Presidente della Repubblica del 25/11/1976 n. 1026, regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri, Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 16/03/1977 n. 72

Decreto legislativo del 25/11/1996 n. 645, recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici

gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 21/12/1996 n. 299 pag. 17

LUXEMBOURG

Loi portant modification A) de la loi du 03/07/1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 02/05/1974, B) de l'article 25 du code des assurances sociales du 07/07/1998, Mémorial A Page 1066

PAYS-BAS

Ziektewet

Besluit zwangere werkneemsters van 2. Mei 1994

Arbeidsomstandighedenwet

Loodbesluit, new article 14a

Arbeidstijdenwet

Burgerlijk Wetboek

AUTRICHE

Gesetz vom 15/12/1994 , mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert und das EWR-Recht angepaßt wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 21/1995

Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 221, idF BGBl. Nr. 434/1995

Landarbeitsgesetz 1984, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 287/1984, idF BGBl. Nr. 514/1994

Kundmachung des Reichsstatthalters in Österreich, wodurch die Beordnung zur Einführung von Arbeitszeitvorschriften im Lande Österreich vom 7. Februar 1939 bekanntgemacht wird (Arbeitszeitordnung), Reichsgesetzblatt Nr. 231/1939

Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 25. Juli 1973 über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer bei Arbeiten in Druckluft sowie bei Taucherarbeiten (Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 501/1973, idF BGBl. 450/1994

Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz - AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 459/1993, idF BGBl. Nr. 450/1994

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr. 189/1955, idF BGBl. Nr. 895/1995

Liste der Berufskrankheiten, Anlage 1 zum ASVG

Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 104/1985, idF BGBl. Nr. 133/1995

Gesetz vom 07/11/1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 9/1992, ausgegeben am 29/01/1992

Gesetz, mit dem die Vertragsbedienstetenordnung 1995 geändert wird (2. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 32/1996

Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 geändert wird (2. Novelle zur Dienstordnung 1994), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 33/1996, ausgegeben am 24/07/1996

Gesetz vom 22/04/1997 mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 73/1997 herausgegeben am 04/08/1997

Gesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamtengesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996, ausgegeben und versendet am 15/05/1996

PORTUGAL

Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade), Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754

Decreto-Lei n.º 333/95 de 23/12/1995. Altera o regime de protecção social dos beneficiários do regime geral da segurança social, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8076

Decreto-Lei n.º 332/95 de 23/12/1995. Altera o regime jurídico do contrato individual de trabalho, incluindo o trabalho rural e o serviço doméstico, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074

Portaria n.º 229/96 de 26/06/1996. Fixa os agentes processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávidas, puérperas e lactantes, Diário da República I Série B n.º 146 de 26/06/1996 Página 1622

FINLANDE

Työsopimuslaki (320/70) 30/04/1970, muutos (824/94) 16/09/1994

Merimieslaki (423/78) 07/06/1978

SUÈDE

Arbetsmiljölager, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160, ändring SFS 1994:579

Arbetsmiljöföreskrift, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166, ändring SFS 1994:580

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifterna om gravida och ammande arbetstagare, Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1994:32

Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584

Föreskrift med instruktion för Arbetskyddsverket, Svensk författningssamling (SFS) 1988:730

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:57

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:34

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1992:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1986:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1995:1

Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962:381

Lag om anställningsskydd, Svensk författningssamling (SFS) 1982:80

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om bergarbete samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1997:3

ROYAUME-UNI

The Protection of Pregnant Workers Regulations 1996, Legal Notice No. 12 of 1996, Gibraltar Gazette No. 2,894 of 25/01/1996

Maternity (Compulsory Leave) Regulations 1994

Employment Rights Act 1996

Social Security Contributions and Benefits Act 1992

Social Security Act 1989

Management of Health and Safety at Work (Amendment) Regulations 1994