



19.406

**Parlamentarische Initiative
Reynard Mathias.
Kündigungsschutz
für Arbeitnehmerinnen.
Sperrfrist bei der Rückkehr
aus dem Mutterschaftsurlaub
verlängern**

**Initiative parlementaire
Reynard Mathias.
Prolonger la durée de protection
contre le licenciement des femmes
au retour de leur congé maternité**

Vorprüfung – Examen préalable

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 10.09.20 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

Antrag der Mehrheit

Der Initiative keine Folge geben

Antrag der Minderheit

(Marti Min Li, Arslan, Brélaz, Brenzikofer, Fehlmann Rielle, Funiciello, Hurni, Schneider Schüttel, Walder)

Der Initiative Folge geben

Proposition de la majorité

Ne pas donner suite à l'initiative

Proposition de la minorité

(Marti Min Li, Arslan, Brélaz, Brenzikofer, Fehlmann Rielle, Funiciello, Hurni, Schneider Schüttel, Walder)

Donner suite à l'initiative

La présidente (Moret Isabelle, présidente): Vous avez reçu un rapport écrit de la commission.

Reynard Mathias (S, VS): Une femme sur dix est licenciée à son retour de congé maternité. Ce chiffre choquant résulte de plusieurs enquêtes menées l'an passé dans notre pays. Certains s'exprimeront sans doute après moi pour revoir ce pourcentage à la baisse de 1 ou 2 pour cent et mener une bataille de chiffres pour que l'on détourne les yeux du fond du problème: des salariées sont licenciées le jour de leur retour de congé maternité; leur seul tort est d'avoir donné naissance à un enfant.

Ce phénomène est un pur scandale, et tous les indicateurs montrent qu'il est en augmentation. Personne dans cette salle ne peut nier le caractère ignoble de ces licenciements. Le Conseil fédéral reconnaît la problématique. Et même le porte-parole de l'Union patronale suisse affirmait l'an passé dans la presse alémanique qu'il manquait en Suisse une protection contre les licenciements après le retour de congé maternité légal. Dès lors, que faire?

Je suis intervenu en proposant plusieurs solutions. Celle qui vous est soumise aujourd'hui est simple: prolonger la durée de protection des femmes contre les licenciements au retour de congé maternité. Qu'en est-il aujourd'hui? Dans la loi, la durée de protection contre le licenciement est de seize semaines après l'accou-





chement. Le congé maternité minimum étant de quatorze semaines, les mères bénéficient donc en théorie de deux semaines de protection au retour de congé maternité. Or, dans les faits, la moitié des mères reprennent leur activité professionnelle au moins vingt-deux semaines après la naissance de leur enfant. Dès lors, dans la plupart des cas, une femme n'est plus protégée contre le licenciement quand elle revient de son congé maternité.

La Suisse, concrètement, fait partie des pays qui protègent le moins les femmes contre le licenciement au retour du congé maternité. Avec cette initiative, je vous propose de prolonger la durée de protection qui est actuellement de seize semaines et de la faire passer à trente-deux semaines.

La raison principale qui est invoquée lors du licenciement d'une employée à son retour de congé maternité, c'est que son absence a entraîné un besoin de trouver des solutions et a conduit à une réorganisation dans l'entreprise. Prolonger la durée de protection permet justement d'éviter ces licenciements "de facilité". Une entreprise serait ainsi obligée de se réorganiser pour réinsérer l'employée revenant de son congé maternité. Celle-ci devrait avoir le droit de récupérer sa place de travail. Le fait d'avoir un enfant ne devrait pas conduire à une exclusion du marché du travail.

Il y a d'autres solutions possibles: augmentation des sanctions lors de ces licenciements, mise en place d'un congé parental. Toutes ces propositions ont jusqu'à présent toujours été rejetées par le Parlement. Je précise enfin que cette initiative parlementaire est cosignée par des conseillères nationales de tous les groupes parlementaires présents dans cette salle – je répète: par des conseillères nationales de tous les groupes présents dans cette salle.

Je vous remercie donc de soutenir cette initiative pour mettre un terme à ces pratiques inhumaines et choquantes et pour renforcer la protection contre les licenciements au retour de congé maternité.

Marti Min Li (S, ZH): Nach dem freudigen Ereignis folgt das unschöne Erwachen – so geht es rund 10 Prozent der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub. Sie kehren zurück an den Arbeitsplatz und erhalten als Erstes die Kündigung. Diese Fälle sind real, und Gleichstellungsbüros und Beratungsstellen sprechen sogar davon, dass sich diese Fälle häufen. Man kann hier auch davon ausgehen, dass die reale Quote höher sein wird, denn viele Begründungen sind vorgeschoben; es werden wirtschaftliche oder organisatorische Gründe genannt.

Die Frauen werden also gegen ihren Willen aus dem Arbeitsmarkt gedrängt. Aus Studien wissen wir, dass es Mütter und gerade frischgebackene Mütter bei der Stellensuche schwerer haben als andere. Die Gründe sind die gleichen wie die, warum sie den Job verloren haben: Die Arbeitgeber glauben, dass die Mütter weniger flexibel sind, häufiger fehlen werden und ihre Prioritäten nicht bei der Arbeit liegen. Studien zeigen ebenso, dass die Lohnungleichheit zulasten der Frauen ab der Geburt des ersten Kindes zunimmt. Mütter tragen nach einer Geburt also das grössere Risiko und die grösseren Kosten. Bei Vätern hingegen, das zeigen Studien ebenso, sind Kinder karriereförderlich; sie verdienen mehr, und sie steigen auf. Viele Frauen landen ungewollt in der Sackgasse. Dabei sollte klar sein, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Sorge für die Familie eine gemeinsame Aufgabe und Verantwortung von Müttern und Vätern sein muss.

AB 2020 N 1399 / BO 2020 N 1399

Die Vor- und Nachteile einer Familiengründung müssen geteilt und gemeinsam erlebt werden.

Die parlamentarische Initiative Reynard will den Kündigungsschutz nach der Niederkunft auf 32 Wochen verlängern. In den meisten Nachbarländern gibt es längere Fristen, als wir sie heute kennen. Das entspricht auch der Realität, denn viele Mütter kehren nicht nach 14 Wochen an den Arbeitsplatz zurück, sondern nehmen noch eine längere, notabene unbezahlte Pause.

Die Mehrheit der Kommission anerkennt zwar, dass es Schwierigkeiten gibt, will aber real nichts tun. Für die Minderheit ist klar: Der Handlungsbedarf ist gegeben, und er ist dringlich. Wir müssen hier etwas tun.

Ich bitte Sie daher, die parlamentarische Initiative Reynard zu unterstützen.

Eymann Christoph (RL, BS), für die Kommission: Die parlamentarische Initiative Reynard verlangt, den Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu verlängern. Das Obligationenrecht soll dahingehend geändert werden, dass der Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen nach der Niederkunft von aktuell 16 auf 32 Wochen verlängert wird. Begründet wird der Vorstoss damit, dass gemäss Studien 10 Prozent der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub die Kündigung erhalten. Eine weitere Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann hat die kantonalen Gerichtsentscheide untersucht; auch deren Resultate erwähnt der Initiant in seiner Begründung.

Nach dem Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen beträgt der Kündigungsschutz aktuell noch 2 weitere Wochen. Da in der Praxis sehr viele Frauen erst ungefähr 22 Wochen nach der Geburt an den Arbeitsplatz zurückkeh-



ren, haben sie dann keinen Kündigungsschutz mehr. Im Vergleich mit den Schutzbestimmungen in anderen Ländern sieht der Initiant in der Schweiz Nachholbedarf.

Die Kommission anerkennt gewisse Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung von Müttern in den Arbeitsmarkt, sieht aber in dieser Initiative einen falschen Lösungsansatz. Die Kommission erachtet den bestehenden Kündigungsschutz als ausreichend und spricht sich gegen eine Erweiterung der Regelung im liberalen Vertragsrecht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin aus. Ist eine Kündigung diskriminierend, kann bereits heute geklagt werden. Wenn Frauen nach der Rückkehr eine Kündigung erhielten, sei dies in den meisten Fällen auf die Unerfüllbarkeit ihres Wunsches nach einem reduzierten Pensum zurückzuführen. Es sei auch so, dass viele Frauen den Mutterschaftsurlaub verlängern wollten und deshalb freiwillig den Arbeitsmarkt verliessen.

Die Kommission erachtet als Auslöser von Kündigungen, auch von missbräuchlichen, die Schwierigkeit, insbesondere für kleinere Firmen, die Stelle während des Mutterschaftsurlaubes anderweitig zu besetzen und die Arbeitnehmerin nach der Geburt ihres Kindes wieder einzugliedern. Dieses Problem würde mit einer Verlängerung der Kündigungsfrist nicht gelöst, sondern vielleicht eher verstärkt. Das Planungsrisiko bei der Einstellung könne sich nachteilig auswirken. So weit die Argumente der Mehrheit.

Eine Minderheit erwähnt die diversen Studien, die aufzeigen, dass es nach der Geburt immer wieder zu diskriminierenden Kündigungen kommen kann, wenn Frauen zurückkehren. Sie möchte die im internationalen Vergleich eher kurze Kündigungsschutzfrist verlängern; so hätten Frauen mehr Zeit, sich nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub wieder einzugliedern. Zur Behebung des Fachkräftemangels ist es nach der Meinung der Minderheit zentral, dass Mütter nach der Geburt ohne Hindernisse in den Arbeitsmarkt zurückkehren können.

Die Kommission beantragt mit 16 zu 9 Stimmen, der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben, eine Minderheit beantragt, Folge zu geben.

Maitre Vincent (M-CEB, GE), pour la commission: La Commission des affaires juridiques de notre conseil a procédé à l'examen préalable de l'initiative parlementaire qui vous est soumise aujourd'hui en date du 25 juin 2020. L'initiative vise à modifier le code des obligations de sorte que la protection contre le licenciement soit étendue de seize à trente-deux semaines après l'accouchement. A une large majorité, la commission propose de ne pas donner suite à cette initiative.

La majorité de la commission s'est dite sensible à cette problématique mais relève qu'en pratique, dans la grande majorité des cas, la femme qui est licenciée lorsqu'elle revient de son congé maternité l'est parce qu'elle a dû être remplacée entre-temps par l'employeur et que ce dernier n'a pas la capacité de la réintégrer de manière durable au sein de l'entreprise. La majorité de la commission est ainsi arrivée à la conclusion qu'une prolongation du délai de protection ne résoudrait pas ce problème et n'empêcherait malheureusement pas le licenciement de l'employée à son retour de congé maternité, quelle qu'en soit la durée.

Plus de 95 pour cent des entreprises en Suisse sont des PME. Celles-ci n'ont pas forcément les moyens ni les capacités pour entamer des processus de ressources humaines de façon trop récurrente, et encore moins de maintenir des postes de travail dont elles n'ont plus besoin. Avec cette initiative, les petits patrons ne seraient pas plus contraints de trouver des solutions pour conserver durablement le poste d'une employée qui a été en congé maternité, mais pourraient au contraire être tentés de pratiquer une discrimination, cette fois-ci à l'embauche, pour ne pas avoir à subir les inconvénients opérationnels et financiers engendrés par une période de protection trop longue durant les rapports de travail. La majorité de la commission a dès lors constaté que cette initiative pourrait s'avérer contraire aux intérêts qu'elle vise à défendre et préteriter davantage encore la condition des femmes sur le marché de l'emploi.

Par 16 voix contre 9, la commission vous recommande de ne pas donner suite à cette initiative.

Porchet Léonore (G, VD): Merci pour vos explications, cher collègue. J'ai été surprise par l'un des arguments de la commission, selon lequel l'une des raisons pour lesquelles les femmes ne sont pas réintégrées est qu'elles ont été remplacées. Je suis surprise que cela soit une explication considérée comme valable par la commission, parce que cela reste illégal, me semble-t-il. Cette position a-t-elle été discutée au sein de la commission? Les membres de la commission ont-ils vraiment pensé qu'il était normal de licencier une femme parce qu'elle avait été remplacée, alors que cela contredit la loi?

Maitre Vincent (M-CEB, GE), pour la commission: Je vous rassure, Madame la conseillère nationale, il n'est jamais illégal d'engager du personnel dans une entreprise.

Reynard Mathias (S, VS): Monsieur Maitre, vous êtes membre d'un parti attaché aux questions concernant la



famille. Or on constate aujourd'hui que la maternité conduit des femmes, dont le seul crime est d'avoir eu un enfant, à être licenciées.

Quelle est votre solution pour éviter ces licenciements au retour du congé de maternité, qui touchent 10 pour cent des femmes?

Maitre Vincent (M-CEB, GE), pour la commission: Le premier point, c'est que la statistique de 10 pour cent que vous venez de citer est déjà controversée. Peut-être faudrait-il commencer par avoir des chiffres qui soient fiables. Divers offices fédéraux publient parfois des chiffres différents à ce sujet. Mais vous avez raison de dire, et cela a été relevé par la majorité de la commission, qu'il y a un problème dans ce domaine. Je n'ai à ce jour, comme vous d'ailleurs, pas la solution. C'est la raison pour laquelle je vous ai proposé il y a quelques minutes à peine de nous remettre à l'ouvrage et de collaborer pour étudier une solution qui soit réalisable et qui ne soit pas, contrairement à votre initiative parlementaire, préjudiciable au but qu'elle vise pourtant.

Addor Jean-Luc (V, VS): Cher collègue et confrère, si j'ose dire, puisque vous êtes avocat, j'ai une petite question juridique à vous poser. Est-ce que vous pensez que les

AB 2020 N 1400 / BO 2020 N 1400

dispositions qui protègent contre le licenciement abusif sont suffisantes pour protéger les femmes, autrement dit dans l'intérêt d'une saine politique familiale?

Maitre Vincent (M-CEB, GE), pour la commission: Par définition, les dispositions légales qui préviennent d'un licenciement abusif protègent précisément lorsque le licenciement est abusif. Est-ce que le fait de licencier une femme lorsqu'elle revient de congé de maternité doit être considéré ou peut être considéré comme abusif? Il appartient évidemment aux tribunaux, aux juridictions prud'homales, de le dire dans ces cas-là.

Jusqu'à présent, je crois que la jurisprudence du Tribunal fédéral a souvent, ou parfois du moins, confirmé qu'effectivement, un licenciement pouvait être qualifié d'abusif lorsqu'il aboutissait à l'éviction d'une femme pour simple motif de maternité.

La présidente (Moret Isabelle, présidente): La majorité de la commission propose de ne pas donner suite à l'initiative. Une minorité Marti Min Li propose d'y donner suite.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 19.406/21033)

Für Folgegeben ... 77 Stimmen

Dagegen ... 98 Stimmen

(7 Enthaltungen)