



20.322

**Standesinitiative Tessin.
Für die Verlängerung
des Kündigungsschutzes
nach dem Mutterschaftsurlaub**

**Initiative déposée
par le canton du Tessin.
Pour une extension de la protection
contre le licenciement à la fin
du congé de maternité**

**Iniziativa cantonale Ticino.
Per un prolungamento
della protezione dalla disdetta
al termine del congedo maternità**

Vorprüfung – Examen préalable

CHRONOLOGIE

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 06.12.21 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

Antrag der Mehrheit
Der Initiative keine Folge geben

Antrag der Minderheit
(Sommaruga Carlo, Baume-Schneider, Jositsch, Mazzone, Vara)
Der Initiative Folge geben

Proposition de la majorité
Ne pas donner suite à l'initiative

Proposition de la minorité
(Sommaruga Carlo, Baume-Schneider, Jositsch, Mazzone, Vara)
Donner suite à l'initiative

Präsident (Hefti Thomas, Präsident): Es liegt ein schriftlicher Bericht der Kommission vor.

Bauer Philippe (RL, NE), pour la commission: C'est le 11 novembre dernier que votre Commission des affaires juridiques a débattu de l'initiative du canton du Tessin 20.322, "Pour une extension de la protection contre le licenciement à la fin du congé de maternité". Il est apparu à la commission que cette initiative, contrairement à ce qu'annonce son titre, vise deux objets déjà souvent examinés par notre Parlement, à savoir la protection contre le licenciement, celle-ci devant passer de seize semaines à un an en cas de maternité, et la possibilité pour une jeune mère de réduire librement son temps de travail de 30 pour cent au maximum, sans salaire. Le but de chacun de ces deux volets serait de protéger les femmes ayant accouché contre le licenciement, et de leur permettre de mieux concilier vie familiale et professionnelle, buts que nous soutenons tous.

Pour votre commission, en ce qui concerne le licenciement, il y a d'abord eu la question de savoir combien de licenciements étaient problématiques. De l'avis de l'administration, il s'agit vraisemblablement de moins de 3 pour cent des cas de femmes qui ont accouché. Dans les autres cas, les employeurs se comportent de





manière parfaitement correcte. Il y a en effet souvent des discussions entre l'employeur et l'employée, tant en ce qui concerne la date de reprise du travail qu'une éventuelle prolongation du congé de maternité – avec ou sans salaire – ou une éventuelle réduction de l'horaire de travail.

Il est ensuite apparu à la commission qu'un licenciement après un accouchement, après l'échéance du congé de maternité, était vraisemblablement abusif au sens aussi bien de la loi sur l'égalité que de l'article 336 du code des obligations.

Or, un tel licenciement, certes, ne donne pas la possibilité à la personne de poursuivre son activité, mais lui donne un droit à obtenir une indemnité qui peut aller jusqu'à six mois de salaire.

Il est aussi apparu à la commission que le fait de prolonger la protection contre le licenciement à une année poserait vraisemblablement un certain nombre de problèmes face à certaines employées dont le travail ne donnerait pas satisfaction, mais qui ne pourraient plus voir leur contrat de travail résilié. Nous ne sommes pas dans la situation, en effet, de juste motif permettant une résiliation immédiate, mais véritablement d'une protection contre les licenciements ordinaires. Toujours pour la commission, cette proposition est une attaque importante contre la liberté contractuelle, ce principe communément admis de notre droit qui veut qu'aussi bien l'employeur que le travailleur puisse résilier un contrat de travail avec, dans certains cas, des conditions – et la grossesse, la maternité, comme la maladie, l'accident ou les services de type service militaire en sont la preuve.

Cette extension de l'impossibilité de résilier un contrat de travail serait aussi vraisemblablement préjudiciable à nos PME. Comment celles-ci devraient-elles gérer de telles absences? Qu'est-ce qui pourrait se passer? Devraient-elles engager un remplaçant qui, lui, verrait son contrat prendre fin à l'échéance du délai? Bref, cela engendrerait passablement de problèmes, même pour les jeunes femmes qui peineraient à trouver une place de travail, protection oblige.

En ce qui concerne la réduction du temps de travail, soit le deuxième volet de l'initiative, il est apparu là aussi à votre commission qu'il n'y avait, d'une manière générale, pas d'abus et que très souvent les employeurs et les employées, je l'ai déjà dit, trouvent des solutions pour réduire le temps de travail de l'employée qui le souhaite. Là aussi, la possibilité d'obliger l'employeur à réduire le temps de travail serait susceptible de poser passablement de problèmes aux PME. Je vous laisse en effet imaginer les défis d'organisation pour les entreprises confrontées aux interrogations suivantes. Faut-il remplacer cette personne? Faut-il la remplacer pour une durée déterminée? Faut-il la remplacer à 30 pour cent? peut-être plus, peut-être moins? L'initiative est d'ailleurs peu claire quant il s'agit de savoir si une réduction de 30 pour cent durant toute l'année est possible ou si cette réduction pourrait être plus importante après la reprise du travail quitte à, de manière linéaire, arriver à une reprise à 100 pour cent après un certain temps.

Pour toutes ces raisons, votre commission vous propose, par 7 voix contre 5, de ne pas donner suite à cette initiative. La minorité Sommaruga Carlo vous propose de lui donner suite.

Sommaruga Carlo (S, GE): Comme cela a été rappelé, l'initiative du canton du Tessin poursuit un objectif simple, mais essentiel: protéger les femmes contre le licenciement après un accouchement. Cet objectif est en parfaite résonance avec celui du Conseil fédéral et du SECO visant à accroître le nombre de femmes intégrées au marché du travail, et donc à éviter que des femmes quittent leur emploi au cours de leur carrière professionnelle, ou le perdent, notamment en raison d'un licenciement ou de la pression consécutive à une maternité ou aux soins apportés aux enfants.

L'initiative, cela a été dit par le rapporteur de la commission, propose deux instruments, qui n'ont aucun impact sur le

AB 2021 S 1227 / BO 2021 E 1227

budget de la Confédération et des cantons – il est important de le relever. Le premier est la prolongation de 16 à 52 semaines du délai de protection contre le licenciement après la naissance d'un enfant. Le deuxième est la possibilité, pour la mère, d'obtenir une réduction du temps de travail de 30 pour cent pendant une période de douze mois suivant l'accouchement.

Comment cette initiative, qui a été déposée par le groupe démocrate-chrétien au Grand Conseil tessinois, est-elle née? C'est la publication des résultats d'une étude du bureau Bass de 2018, commandée par la Confédération, qui a motivé les députés cantonaux tessinois. Cette étude révèle divers faits intéressants.

Certes, cette étude indique que la majorité des femmes qui accouchent trouvent des solutions amiables sur les conditions de travail avec leur employeur. Toutefois, elle montre aussi, sur la base de chiffres très conservateurs, qu'au moins 3 pour cent des femmes de l'ensemble du pays voient leur contrat de travail résilié en raison de la maternité. Cela représente entre 2500 et 3000 femmes qui reçoivent une lettre de congé. Ce sont



des milliers de licenciements de trop.

Au-delà de ce chiffre, l'enquête menée montre qu'une femme sur dix subit une discrimination en raison de la maternité. Plus même: pour une femme sur cinq, soit 20 pour cent des femmes qui sont sur le marché du travail, l'annonce de la grossesse induit chez l'employeur l'idée de se séparer de son employée. Parmi les femmes qui n'ont pas repris le travail après le congé maternité, 11 pour cent affirment avoir vu leur contrat de travail résilié par l'employeur. Cette proportion est confirmée par les employeurs interrogés par le bureau Bass. En effet, ce sont 9 pour cent des employeurs qui affirment avoir licencié leur employée après l'accouchement. Ces chiffres déjà préoccupants cachent par ailleurs un phénomène bien plus important. En effet, nombre de femmes donnent elles-mêmes leur démission, sur proposition de leur employeur ou sous la pression de celui-ci.

La Conférence romande des bureaux de l'égalité confirme cette discrimination à l'égard des nouvelles mères sur le marché du travail: en 2018, à Genève, devant les tribunaux des prud'hommes, les tribunaux civils de travail, 60 pour cent des causes relatives à la loi fédérale sur l'égalité étaient liées à une grossesse ou à une maternité. D'ailleurs, la consultation juridique Donna e lavoro, active au Tessin, auditionnée par les autorités législatives tessinoises, confirme cette situation sur le marché du travail au Tessin.

Certes la nouvelle mère bénéficie d'une protection contre les congés de seize semaines, comme l'a souligné le rapporteur. Toutefois, cette protection arrive à son terme seulement deux semaines après la fin du congé maternité de quatorze semaines. C'est un délai manifestement trop court pour permettre une adéquation du poste de travail aux éventuelles nouvelles modalités de vie de la nouvelle mère et pour permettre à l'employeur de prendre conscience que la maternité de son employée ne modifie pas de manière problématique l'organisation et la productivité de son entreprise.

Le fait que 2500 à 3000 femmes soient licenciées après l'accouchement montre qu'il y a effectivement une protection insuffisante et une nécessité d'agir. Une prolongation du délai de protection à douze mois, comme le propose l'initiative, permettrait justement à l'employeur et à l'employée de retrouver un juste équilibre pour la continuation des rapports de travail sur le long terme. De ce fait, elle réduirait le risque des congés discriminatoires à la fin de la période de protection.

Dire que, selon la jurisprudence, les licenciements donnés après la fin de la période de protection de seize semaines sont abusifs s'ils sont donnés au motif de la maternité ne résout rien. En effet, un congé abusif n'est pas annulé comme en période de protection. L'employée n'est pas réintégrée; la femme perd de toute façon son emploi. Seule une indemnité lui sera versée, pour autant qu'elle accepte d'agir en justice, ce qui n'est pas toujours le cas.

Ces quelques considérations sur la réalité du monde du travail et sur le mécanisme juridique montrent que l'initiative du canton du Tessin s'appuie sur une réalité concrète de discrimination des femmes dans le monde du travail au moment de la naissance d'un enfant. Cette discrimination est favorisée par une protection insuffisante contre les congés. Le rapporteur de majorité a évoqué la nature libérale du contrat de travail. L'atout qu'il représente pour la souplesse du marché du travail conduit à s'en tenir à ce principe. Il ne s'agit pas de faire le bilan économique et social de la dimension libérale du contrat de travail. Une chose est néanmoins certaine: la prolongation du délai de protection contre le licenciement à la suite de l'accouchement ne révolutionnera certainement pas les principes fondamentaux du droit du contrat de travail. Cette mesure est simplement en adéquation avec un besoin social certain, afin de protéger des milliers de femmes du comportement antisocial de quelques employeurs et surtout des moins scrupuleux d'entre eux. Une minorité d'employées est concernée certes, mais les règles de protection sont précisément destinées à encadrer le comportement, non pas des employeurs les plus vertueux, mais celui de ceux qui se révèlent être les moins attentifs à la question du maintien des femmes dans le monde du travail et de l'entreprise en particulier.

On peut considérer le second volet de l'initiative du canton du Tessin, à savoir la réduction possible du temps de travail de 30 pour cent durant les douze mois qui suivent l'accouchement, comme un moyen supplémentaire destiné à éviter qu'une femme renonce à son emploi en raison du manque de souplesse de l'employeur. Or, les divers rapports relatifs à ce sujet montrent qu'un refus d'adaptation des horaires de travail est une des raisons majeures qui pousse les jeunes mères à mettre fin aux rapports de travail. Cela étant dit, cette proposition est non formulée. Elle donne la direction à suivre dans la mise en oeuvre de ce texte, qui devra être abordée dans la deuxième phase de traitement de l'initiative du canton du Tessin.

Des esprits chagrins feront remarquer, d'une part, que la proposition aurait pu être formulée de manière non genrée: la flexibilité de l'horaire de travail se pose aussi à la sortie du congé de paternité. D'autre part, ils relèveront que les modalités de mise en oeuvre de la réduction de 30 pour cent du temps de travail ne sont pas explicitées. Ces remarques, qui peuvent être entendues, ne remettent pas en cause la nécessité d'agir. Elles peuvent être débattues et formulées de manière précise lors de la deuxième phase de traitement de



l'iniziativa.

Je vous invite donc à donner suite à l'iniziativa du canton du Tessin.

Carobbio Guscetti Marina (S, TI): L'iniziativa del canton Ticino, come abbiamo sentito, è volta a proteggere le neo-mamme dal pericolo del licenziamento una volta superate le attuali 16 settimane dopo il parto. Per questo chiede, dopo uno studio delle realtà in tutti i cantoni, di adeguare il periodo di licenziamento a un anno dopo il parto, modificando l'articolo 336c capoverso 1 lettera c del Codice delle obbligazioni. Viene inoltre inserito un elemento di flessibilità con l'introduzione della possibilità di chiedere e beneficiare di un congedo non pagato pari a una riduzione massima del 30 per cento del grado di occupazione.

Si tratta di misure concrete che non solo vanno a beneficio delle donne che hanno appena avuto un figlio ma anche dei loro figli, dei neonati, delle loro famiglie e di conseguenza dell'intera società.

Comme l'a rappelé M. Sommaruga, le rapport sur le projet de recherche "Erwerbsunterbrüche vor der Geburt", publié en 2018, précise que, pour plus de 10 pour cent des femmes, la notification de la grossesse entraîne la rupture du contrat de travail, un accord avec l'employeur ou l'annonce par l'employeur de la rupture du contrat de travail au retour du congé de maternité. Après la naissance, l'employeur donne son préavis dans 3 pour cent des cas. Ces chiffres sont inquiétants; ils justifient et soutiennent les requêtes avancées par l'iniziativa de mon canton.

Sur le marché du travail, les femmes qui souhaitent avoir des enfants subissent encore des pressions, nous le savons. Nous savons que cela se produit non seulement lors de l'entretien d'embauche mais également lorsqu'elles se retrouvent face à des difficultés à concilier famille et travail. Nous savons qu'une fois que les femmes ont eu un enfant, elles subissent

AB 2021 S 1228 / BO 2021 E 1228

une pression pour recommencer à travailler comme si leur vie, y compris familiale, n'avait pas subi des changements majeurs.

La conciliation famille-travail n'est pas facile à réaliser, j'en suis bien consciente. Une période de protection de seulement deux semaines après la fin du congé de maternité est trop courte. Les douze mois de protection contre le licenciement demandés par le canton du Tessin dans son iniziativa ainsi que la possibilité de réduire le taux d'occupation permettraient d'améliorer la santé au plan physique et psychologique des mères, des enfants et des familles, ainsi que les performances des femmes sur le lieu du travail quand elles retournent travailler.

La Commission des affaires juridiques, nous l'avons entendu, propose, à une courte majorité – par 6 voix contre 5 –, de ne pas donner suite à l'iniziativa. La majorité de la commission considère que la situation actuelle, pour laquelle les études montrent que les mères sont dans la plupart des cas capables de trouver un accord avec leur employeur, est suffisamment bonne pour ne pas intervenir. Je ne suis pas du même avis. Nous sommes chargés de promouvoir et de protéger les droits de tous les citoyens. Nous ne pouvons donc pas oublier les femmes qui sont invitées à démissionner par leur employeur ou qui n'ont pas pu réduire leur taux d'occupation et peuvent ne pas avoir accès au système de protection adéquat pour faire valoir leurs droits. La loi doit protéger en amont les travailleuses. Nous ne pouvons pas demander aux jeunes mères de se charger de trouver un arrangement à l'amiable avec leur employeur.

Già prima della pandemia il mercato del lavoro era sotto pressione, a spese della salute fisica e anche psicologica delle lavoratrici e dei lavoratori. Le difficoltà per le madri – anche per i padri, ma qui parliamo della protezione delle madri volta a conciliare famiglia e lavoro –, sono da anni al centro dei dibattiti in Parlamento. Vi invito quindi a sostenere la minoranza Sommaruga Carlo e a dare seguito all'iniziativa del canton Ticino, così importante per promuovere la salute delle lavoratrici e a migliorare le condizioni del mercato del lavoro e il benessere sociale nel nostro paese.

Chiesa Marco (V, TI): L'iniziativa cantonale che oggi trattiamo estende di fatto il divieto di un datore di lavoro di separarsi contrattualmente da una collaboratrice in maternità fino a un totale di 12 mesi dopo il parto. Al di là di ciò che già oggi giustamente è previsto dalla legge in vigore, ossia una protezione dal licenziamento durante la gestazione di 9 mesi e le 16 settimane seguenti al parto, andrebbero ad aggiungersi altre 36 settimane di congelamento contrattuale.

Sono fermamente convinto che mai un imprenditore o una piccola, media o grande azienda si separerebbe arbitrariamente da una valida collaboratrice formata, competente, già introdotta nel suo ruolo, a seguito di una maternità. Una tale attitudine non sarebbe eticamente sostenibile, ma anche economicamente insensata e controproducente per l'azienda. L'attuale legge federale sulla parità dei sessi qualifica inoltre un licenziamento



in seguito a una maternità come discriminatorio e abusivo. Anche la recente sentenza del Tribunale federale su un caso ginevrino conferma che la protezione va al di là delle 16 settimane.

Credo che questa iniziativa cantonale sostenuta da 44 granconsiglieri contro 33 non sia dunque d'interesse di nessuna delle parti, certo non dei piccoli imprenditori. In caso di insoddisfazione o di cambio di strategia aziendale, possiamo concedere che ci siano anche queste oneste e realistiche circostanze, si troveranno per mesi a gestire una situazione economicamente e umanamente insostenibile all'interno dell'azienda.

L'iniziativa cantonale tuttavia propone un'estensione che non è neppure nell'interesse delle giovani donne. Se oggi confermassimo i 21 mesi di ingessatura contrattuale, anche se il rapporto professionale o umano non funziona, chi si assumerebbe ancora il rischio di stipulare un contratto di lavoro capestro con una giovane donna in età fertile?

Come rappresentanti della Camera alta – non ve lo nascondo – valutiamo le iniziative in provenienza dai nostri cantoni con particolare considerazione. Condivido tuttavia le valutazioni dei parlamentari ticinesi che non hanno sostenuto questo atto parlamentare. Penso che questa buona intenzione crei più problemi di quanti ne riesca a risolvere.

Abstimmung – Vote

Für Folgegeben ... 13 Stimmen

Dagegen ... 27 Stimmen

(4 Enthaltungen)

Schluss der Sitzung um 19.10 Uhr

La séance est levée à 19 h 10

AB 2021 S 1229 / BO 2021 E 1229