



LICENCIEMENT AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ

De jeunes mères licenciées au retour de leur congé maternité : la situation a été relayée par la presse suisse à plusieurs reprises récemment. Répondant à une interpellation parlementaire, le Conseil fédéral déplore cette discrimination¹. Il propose, dans ce cas, d'augmenter l'indemnité due par l'employeur et appelle à un changement de mentalité dans les entreprises concernant la conciliation entre travail et famille. Une des dernières interpellations déposées sur le sujet, en mars 2016, parle d'elle-même : "Devenir mère et se faire virer".

> LE LICENCIEMENT EST INTERDIT DURANT LA GROSSESSE ET LE CONGÉ MATERNITÉ, MAIS APRÈS ?

Un congé motivé par la maternité est discriminatoire et donc illégal (art. 3 al. 1 de la loi sur l'égalité [LEg] et art. 336 al. 1 let. a du code des obligations [CO]). Mais le licenciement reste valable et dans le meilleur des cas l'employeur sera contraint de verser une indemnité fixée à six mois de salaire au maximum (art. 5 al. 2 et 4 LEg).

Une femme licenciée après son congé maternité peut être victime d'une résiliation discriminatoire. En effet, certains employeurs n'hésitent pas à licencier leurs employées à l'issue de la période de protection de 16 semaines, par crainte que leurs nouvelles obligations familiales affectent leur présence au travail. Le licenciement est alors discriminatoire car il ne repose pas sur des considérations objectives, comme la qualité du travail ou des raisons d'ordre économique, mais sur le statut de la femme.

> QUE FAIRE EN CAS DE LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE ?

Un licenciement discriminatoire est un congé abusif (art. 3 LEg qui renvoie à l'art. 336 CO). L'employée a la possibilité de le contester, mais pas d'en demander l'annulation. Elle ne peut pas non plus demander son réengagement. Son emploi est perdu, mais elle peut en revanche prétendre à une indemnité. Si les rapports sont de droit public, le congé peut être contesté et il peut être exigé de l'employeur qu'il y renonce.

Il est conseillé de faire valoir ses droits, car c'est la seule façon de faire diminuer cette discrimination qui touche non seulement les mères, mais aussi toute leur famille ! Il est possible de commencer par une conciliation devant la Commission

¹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20163248>

cantonale de conciliation pour les litiges relevant de la LEG.² Auparavant, il peut être utile de contacter la permanence de renseignements juridiques du [Service de la protection des travailleurs et des relations du travail](#).

Certaines femmes lésées recourent à un-e avocat-e pour entreprendre des démarches auprès de leur employeur et éventuellement aller jusqu'aux prud'hommes. D'autres se font conseiller par un syndicat.

Dans certains cas, l'employée est poussée à démissionner si elle refuse de continuer à travailler au même taux d'activité qu'avant sa grossesse. Elle ne doit alors pas être pénalisée par la caisse de chômage. En effet, il découle de l'article 16 de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) que l'obligation d'accepter tout travail convenable ne s'applique pas lorsque l'emploi ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré-e, et donc ne constitue pas un travail convenable. Il faut alors expliquer clairement à la caisse de chômage les circonstances du licenciement. Et il faut tâcher d'obtenir de son employeur une confirmation écrite des raisons de la résiliation du contrat de travail.

> CONSEILS POUR PRÉVENIR UN ÉVENTUEL LICENCIEMENT

Consciemment ou non, tous les employeurs peuvent avoir des préjugés sur la possible difficulté pour les femmes de concilier travail et enfants en bas âge. En revanche ils se posent rarement la question pour les jeunes pères. En raison des préjugés qui persistent, il est conseillé d'ouvrir le dialogue rapidement avec son employeur, dès l'annonce de la grossesse. Parler en toute transparence permet de faire part des craintes, de trouver les meilleures solutions ensemble, et par conséquent, de rassurer autant la jeune mère que son employeur. Dans certains cas, un accord écrit est même établi afin de confirmer les aménagements décidés pour le retour au travail après le congé maternité.

Un outil gratuit et disponible sur internet a été conçu par l'organisation Travail.Suisse : le [mamagenda](#) est un échéancier destiné aux employées et aux employeurs. Il permet planifier la grossesse et la maternité à la place de travail. Travail.Suisse publie également le manuel [Infor.Maternité](#).

> EXEMPLES DE JURISPRUDENCE EN SUISSE ROMANDE

Arrêt du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel du 09.09.2011³ :

Madame T est engagée comme cadre supérieure à 100% par la société E. SA. Quelques mois plus tard, elle annonce à son employeur être enceinte et souhaiter réaménager son temps de travail. E. SA. laisse la question ouverte et licencie T. à son retour de congé maternité. T. ouvre action contre son employeur. Le Tribunal estime que plusieurs éléments entourant le licenciement, notamment le fait que celui-ci soit intervenu dès le retour de congé maternité, rendent une discrimination vraisemblable. L'employeur n'ayant pas été en mesure de prouver que le congé reposait sur des motifs objectifs, le Tribunal qualifie le licenciement d'abusif et de discriminatoire. Il condamne l'employeur au versement d'une indemnité pour licenciement abusif correspondant à trois mois de salaire.

² c/o Service de protection des travailleurs et des relations du travail , Rue des Cèdres 5, 1950 Sion, Téléphone: 027 / 606 74 00, Email: spt@admin.vs.ch

³ http://www.leg.ch/jurisprudence/arret/ne_9.9.2011

Arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes du canton de Genève du 16.03.2010⁴ :

Madame X est licenciée par son employeur la société Y. SA le jour de son retour de congé maternité. X ouvre action contre son employeur avec l'assistance d'un syndicat et allègue que son licenciement est dû au fait qu'elle a émis le désir de réduire son taux d'occupation afin de pouvoir se consacrer davantage à ses deux enfants. L'employeur conteste ce motif et précise que son licenciement a été décidé pour des raisons d'ordre économique et à cause du manque d'intérêt qu'elle témoignait à son travail. Le certificat de travail reçu trois jours après sa lettre de licenciement ne relève pas du tout ce manque d'intérêt.

La Cour d'appel considère en l'espèce qu'un licenciement ordinaire notifié à une travailleuse le jour de son retour de congé de maternité est abusif et discriminatoire au sens des articles 336 CO et 3 LEg, ledit licenciement reflétant la volonté de l'employeur de se séparer d'une travailleuse en raison de sa situation familiale.



.....

⁴ http://www.leg.ch/jurisprudence/arret/ge_16.03.2010