

Canal 3

Hesch Rächt? / À vos droits
09.05.2018

Mutterschutz/congé de maternité

Kündigungsschutz

- Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft nicht kündigen und in den 16 Wochen nach der Niederkunft, mit der Ausnahme der fristlosen Entlassung aus wichtigen Gründen.
- Kündigung, die während dieser Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig, d. h. sie entfaltet keine Wirkung.
- Hat der Arbeitgeber vor Beginn der Schwangerschaft gekündigt und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, wird sie unterbrochen und läuft nach Ablauf der 16 Wochen nach der Geburt weiter.

Schutzmassnahmen

- Der Arbeitgeber muss den schwangeren Arbeitnehmerinnen, die eine beschwerliche oder gefährliche Tätigkeit verrichten, nach Möglichkeit eine gleichwertige Ersatzarbeit ohne Risiken vorschlagen. Ebenfalls hat er schwangeren Frauen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten, eine gleichwertige Tagesarbeit anzubieten.
- Gleichwertig ist eine Arbeit dann, wenn sie den geistigen und fachlichen Anforderungen am üblichen Arbeitsplatz gerecht wird, und der Lohn demjenigen für die sonst übliche Arbeit entspricht.
- Schwangere dürfen während 8 Wochen nach der Geburt nicht beschäftigt werden.

Lohnfortzahlung

- Wie bei Krankheit oder Unfall muss der Arbeitgeber einer schwangeren Arbeitnehmerin den Lohn während einer beschränkten Dauer zahlen, wenn sie wegen ihrer Schwangerschaft nicht arbeiten kann. Die Lohnfortzahlung nach der Geburt findet über das Erwerbsersatzgesetz statt.
- Wenn die Arbeitnehmerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, muss dieses mind. 3 Monate gedauert haben oder eine Kündigungsfrist von mehr als 3 Monate vereinbart worden sein, damit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.
- Wenn die Arbeitnehmerin einen befristeten Vertrag abgeschlossen hat, muss eine Vertragsdauer von mind. 3 Monate vereinbart worden sein, damit eine Lohnfortzahlungspflicht besteht.

Protection contre le licenciement

- L'employeur ne peut résilier le contrat de travail de durée indéterminée d'une travailleuse ni durant la grossesse, ni dans les 16 semaines qui suivent l'accouchement. Cette interdiction vaut indépendamment du motif de résiliation.
- La résiliation donnée pendant ce délai de protection est nul, c'est-à-dire qu'elle est sans effet.
- Si l'employeur a résilié le contrat de travail avant le début du délai de protection pour une date après le début de la grossesse, le délai de résiliation est suspendu pendant toute la période de la protection. Le délai de résiliation recommence à courir dès la fin de la protection.

Mesures de protection

- L'employeur doit, si possible, proposer aux femmes enceintes qui exercent un travail pénible ou dangereux, un travail équivalent sans risque. De même, il doit proposer aux femmes qui travaillent entre 20 et 6 heures un emploi équivalent de jour.
- Un travail est équivalent s'il implique un salaire, des exigences intellectuelles et des compétences comparables à celles du travail exercé jusqu'alors.
- Il est interdit d'occuper une femme pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement.

Maintien du salaire

- De même qu'en cas de maladie ou d'accident, l'employeur doit payer son salaire à une femme qui ne peut pas travailler à cause de sa grossesse, pendant une durée limitée. Après la naissance, le payement du salaire s'effectue par la loi sur les allocations pour perte de gain.
- La travailleuse qui a un contrat de travail à durée indéterminée n'a droit au maintien du salaire que si le rapport de travail a duré au moins 3 mois ou qu'un délai de congé de plus de 3 mois a été convenu par contrat.
- La travailleuse qui a un contrat de travail à durée déterminée n'a droit au maintien du salaire que si une durée du contrat de plus de 3 mois a été convenue.