

Guide juridique sur la discrimination raciale

Différents domaines

Monde du travail

Clauses contractuelles discriminatoires (<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/f106.html>)

Clauses contractuelles discriminatoires

Exemple: *dans une entreprise, les techniciennes de surface originaires de Turquie reçoivent systématiquement des salaires plus bas au motif qu'«avec les Turques, on a toujours fait de mauvaises expériences».*

Si, à travail égal, un employeur du secteur public accorde contractuellement à un employé un salaire inférieur à celui des autres employés ou prévoit une différence en matière de droit aux vacances ou à la formation continue du seul fait de son origine ethnique, nationale ou régionale, de sa couleur de peau ou de son appartenance religieuse, il contrevient à l'interdiction de discrimination inscrite dans la Constitution (art. 8, al. 2, Cst., constitutions cantonales) et au droit du personnel du secteur public.

Dans le secteur privé, le principe de la liberté contractuelle permet à l'employeur et à l'employé de négocier librement le montant du salaire ou d'autres prestations. Néanmoins, si le contrat contient une clause discriminatoire motivée par le racisme, cela constitue le cas échéant une clause illicite et entraîne la nullité (partielle) du contrat (art. 19 et 20 CO). De plus, la discrimination contractuelle peut constituer une infraction au principe de l'égalité de traitement inscrite dans le droit du travail (art. 328 CO). Même si l'employé a approuvé le contrat, la ou les clauses en question restent illicites car il n'est pas possible, au regard du droit, d'accepter les discriminations contractuelles.

Les ressortissants d'États membres de l'UE/AELE peuvent invoquer l'interdiction de discrimination visée par l'art. 9 de l'annexe I ALCP en lien avec l'art. 2 ALCP auprès des employeurs du secteur aussi bien public que privé.

En vertu de l'art. 22 LEtr (loi sur les étrangers), les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche s'appliquent aussi aux ressortissants étrangers. L'autorité compétente peut contrôler cet aspect de tout contrat de travail signé avec un travailleur étranger.

Il est important de dénoncer immédiatement toute violation des normes internationales. Si la plainte est rejetée par le tribunal suisse de dernière instance (en règle générale le Tribunal fédéral), il est possible de recourir contre cette décision auprès de la Cour européenne des droits de l'homme (CrEDH) ou du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD).

Centres de conseil spécialisés.

Procédures et voies de droit

Procédures et voies de droit pour les rapports de travail régis par le droit public

Procédures et voies de droit pour les rapports de travail régis par le droit privé