

Guide juridique sur la discrimination raciale

Différents domaines

Monde du travail

Discrimination en matière de développement ou de promotion du personnel

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

(<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/f139.html>)

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

Si c'est envisageable, il peut être utile de chercher le dialogue avec les personnes ou services concernés en parallèle aux clarifications juridiques, voire sur la base de celles-ci.

Un employeur qui, pour des motifs à caractère raciste, ne promeut pas le développement professionnel d'un employé viole le principe de non-discrimination au sens du droit du travail (art. 328 CO).

**Recommandation générale:** il est conseillé de réunir dès le début le plus grand nombre de preuves possibles (p. ex. correspondance, notes d'entretien, adresses de témoins). En effet, il faudra produire des moyens de preuve écrits sous forme papier à l'intention des autorités concernées. *Attention:* les enregistrements audio et vidéo réalisés clandestinement sont illégaux et ne constituent pas des preuves recevables!

## Procédures envisageables

### Procédure civile

#### Conciliation

Conformément à l'art. 197 CPC, la procédure ordinaire doit être précédée d'une tentative de conciliation. L'autorité de conciliation a pour mission de trouver un accord entre les parties pour éviter une procédure judiciaire. La conciliation est une procédure confidentielle et informelle. L'audition doit avoir lieu dans les deux mois qui suivent la réception de la requête de conciliation. En principe, les frais de la procédure de conciliation sont mis à la charge du demandeur (art. 207 CPC; pour les exceptions, cf. art. 113 CPC). Lorsque la procédure de conciliation n'aboutit pas, l'autorité de conciliation délivre une autorisation de procéder et l'affaire se poursuit par voie de procédure ordinaire. Informations complémentaires sur la procédure de conciliation (en allemand).

#### Procédure relevant du droit du travail (plainte pour violation de l'interdiction de discrimination)

Une procédure relevant du droit du travail est une forme spéciale de procédure civile ordinaire. Elle est toujours précédée d'une tentative de conciliation. C'est le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le

travailleur exerce habituellement son activité professionnelle qui est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit du travail (art. 34, al. 1, CPC). Le demandeur peut requérir d'interdire, de faire cesser ou de constater la discrimination (en cas d'intérêt valable à la constatation) devant le tribunal des prud'hommes (art. 328 CO ou le cas échéant art. 28a, al. 1, ch. 2, CC). Le tribunal accorde des dommages-intérêts ou une réparation proportionnelle au dommage subi en fonction de l'évaluation du cas concret.

Aucuns frais judiciaires ne sont perçus pour les litiges relatifs aux rapports de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30 000 francs (art. 113 ss CPC). Il y a par ailleurs d'autres particularités dont il faut tenir compte dans une procédure relevant du droit du travail. C'est une procédure complexe. Il est donc important de faire appel à un avocat ou à un service de consultation compétent en matière juridique. Informations complémentaires sur les litiges relatifs aux rapports de travail (en allemand).