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

Un licenciement est abusif si un employeur du secteur public renvoie un collaborateur en raison de sa couleur de peau ou de son appartenance ethnique, nationale ou religieuse. Il en va de même si une personne est licenciée parce qu'elle a intenté une action légale pour obliger son employeur à prendre des mesures de protection contre le harcèlement à caractère raciste.

Un licenciement abusif peut être attaqué. Les voies de droit peuvent toutefois varier d'un canton ou d'une commune à l'autre. Il convient de respecter les éventuels délais qui s'appliquent.

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

Plainte auprès d'un bureau de médiation cantonal ou municipal (ombudsman)

Si possible, il est conseillé de s'adresser en priorité à un bureau de médiation. S'il y a des délais légaux à respecter, il faut engager la procédure judiciaire ordinaire en parallèle, car le dépôt d'une plainte auprès d'un ombudsman n'a pas d'effet suspensif. Les bureaux de médiation reçoivent les plaintes et servent de médiateurs entre les citoyens et l'administration. Leur mission consiste, d'une part, à protéger les citoyens contre tout comportement arbitraire ou irrégulier de l'administration et, d'autre part, à défendre l'administration de reproches injustifiés. La plainte peut être déposée sous forme écrite ou orale. Les bureaux de médiation examinent si l'administration a agi de manière inappropriée, prennent position et cherchent une solution satisfaisante pour les deux parties. Ils disposent de pouvoirs étendus en matière d'examen (droit de consulter le dossier, droit d'être renseigné); par contre, ils n'ont pas de compétence décisionnelle, ils ne peuvent pas infliger d'amendes ou d'autres sanctions et ils ne sont pas non plus habilités à annuler ou à modifier une décision rendue par l'administration. Cela étant, ces bureaux sont respectés par les autorités et peuvent obtenir de bons résultats.

Procédure administrative ordinaire (opposition, recours, recours administratif, recours de droit administratif)

Un licenciement abusif peut être attaqué par voie de recours. Le mémoire doit indiquer avec précision pourquoi il est reproché à l'autorité d'avoir fait preuve de racisme. En fonction de la loi sur le personnel applicable, une réparation peut être sollicitée par ce biais sous la forme d'une compensation financière (dommages-intérêts). Elle doit sinon être demandée par le biais d'une plainte en responsabilité de l'État. Le montant est proportionnel à la gravité de l'atteinte subie et au degré de responsabilité de l'auteur. L'indemnisation n'excède d'ordinaire pas quelques centaines de francs.
En cas de licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO, l'employeur est tenu, en vertu de la loi sur le personnel de la Confédération, de réintégrer l'employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, de lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (art. *34c,* al. 1, LPers). Si l'employé concerné ne peut plus, sans qu'il y ait faute de sa part, poursuivre son activité, il a droit à une indemnité au sens de l'art. 19, al. 3, LPers.
La procédure et les voies de droit varient selon le droit du personnel de l'échelon étatique concerné. Par ailleurs, il faut veiller à respecter les délais et les prescriptions formelles. Les centres de conseil juridique cantonaux peuvent fournir de plus amples renseignements à cet égard.

Dénonciation à l'autorité de surveillance

Toute personne (qu'elle soit directement touchée ou non) peut procéder à une dénonciation auprès de l'autorité de surveillance - en principe l'autorité à laquelle est subordonnée l'institution en cause. Ce type de dénonciation n'est soumis ni à une forme ni à des délais particuliers. Par ailleurs, contrairement au recours administratif, aucune décision préalable n'est nécessaire pour procéder à une dénonciation. L'autorité de surveillance n'est pas tenue d'entrer en matière; elle ne le fait en général qu'en cas de violations répétées. Toutefois, si une institution est soupçonnée de racisme, on peut supposer qu'il existe un intérêt public prépondérant à enquêter. Ce type de dénonciation se justifie notamment lorsque les autres voies de droit ne présentent que peu de chances de succès et que les violations sont répétées. *Remarque:* une dénonciation n'a *pas* d'effet suspensif sur les délais!

Action en responsabilité de l'État (pour les actes racistes commis par une personne ou une entité accomplissant des tâches pour le compte de l'État)

Il ne faut engager une procédure en responsabilité que si l'on peut apporter la preuve qu'il y a effectivement un dommage matériel ou immatériel (atteinte à la personnalité) (p. ex. perte de gain). Le cas échéant, la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause pour acte raciste. La Confédération, les cantons et les communes ont des réglementations différentes. Le montant d'une éventuelle compensation financière est proportionnel à la gravité de l'atteinte subie et au degré de responsabilité de l'auteur. L'indemnisation n'excède d'ordinaire pas quelques centaines de francs. Informations complémentaires sur la responsabilité de l'État (en allemand).