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

Un licenciement est abusif si un employeur du secteur privé 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.

En cas de licenciement abusif présumé, la personne concernée devrait d'abord faire opposition par lettre recommandée, qui doit parvenir à l'employeur au plus tard le dernier jour du rapport de travail (art. *336b,* al. 1, CO). Elle a en outre le droit de demander une motivation écrite du licenciement (art. 335 CO). Elle peut ensuite attaquer l'employeur en justice dans un délai de 180 jours (art. *336b,* al. 2, CO). En cas de non-respect des délais, elle perd son droit à une indemnité. Une plainte n'a de chances d'aboutir que si le caractère discriminatoire du motif de licenciement peut être clairement démontré, par exemple en produisant des témoins ou d'autres preuves.

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 licenciement abusif)

Une procédure relevant du droit du travail est une forme spéciale de la 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). La partie qui a été licenciée abusivement peut faire valoir son droit à une indemnité devant le tribunal des prud'hommes (art. *336a,* al. 1, CO). Le licenciement reste néanmoins effectif! L'indemnité est à la fois une peine pécuniaire et une réparation. Le montant dépend des circonstances et s'élève au maximum à six mois de salaire. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. *336a,* al. 2, CO).
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).