

Guide juridique sur la discrimination raciale

Différents domaines

Monde du travail

Clauses contractuelles discriminatoires

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

(<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/f133.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.

Si un contrat de travail comprend des inégalités de traitement à caractère raciste, 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.

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

Une procédure relevant du droit du travail est une forme spéciale de procédure civile ordinaire. Elle est toujours précédée d'une tentative de conciliation. Le choix entre tribunal civil et tribunal des prud'hommes dépend du motif invoqué: atteinte présumée à la personnalité au sens du droit civil ou du droit du travail. 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 de constater la nullité (partielle) du contrat de travail (en cas d'intérêt valable à la constatation) devant le tribunal des prud'hommes (art. 20, al. 2, CO). En fonction de l'évaluation du cas concret, le tribunal adapte les clauses discriminatoires du contrat, le résilie ou accorde une réparation proportionnelle au dommage subi (art. 97 ss CO et art. 49 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).