

Exemple pratique - Discrimination après la cessation des rapports de travail

Présentations des faits

Un employé d'une assurance, Monsieur Dupond (nom fictif), a porté plainte pénale contre son employeur suite à des comportements discriminatoires à son encontre. Au vu de la procédure pénale, l'employeur a résilié le contrat de travail avec Monsieur Dupond sans lui produire un certificat de travail. Malgré les demandes réitérées de Monsieur Dupond, son employeur s'est refusé à lui transmettre un certificat en prétendant le lui avoir déjà donné et en ajoutant que M. Dupond était responsable de l'avoir perdu.

Analyse juridique

En vertu de l'art. 330a CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail complet ou une simple attestation de travail. Afin d'obtenir le certificat de travail que l'employeur refuse de lui fournir, le travailleur peut agir en justice contre l'employeur en délivrance dudit document, à savoir intenter une action condamnatoire (art. 84 CPC).

Monsieur Dupond s'est adressé à l'autorité cantonale compétente en matière de droit du travail. Après le dépôt de la demande, l'employeur et le travailleur ont été convoqués, dans un délai de deux mois, à une audience de conciliation. L'autorité de conciliation aura pour mission de trouver un accord entre les parties afin d'éviter toute procédure devant le juge.

La conciliation est une procédure confidentielle et informelle. Il s'agit d'une étape obligatoire préalable à la procédure judiciaire proprement dite. Ainsi, les parties sont en principe tenues de comparaître personnellement à l'audition de conciliation. Cela veut dire concrètement que si Monsieur Dupond ne se présente pas à l'audience, en tant que demandeur, l'autorité va considérer sa requête comme retirée et classer la procédure. Si c'est l'employeur qui ne comparaît pas à l'audience, l'autorité procédera comme si les deux parties n'avaient pas trouvé d'accord (art. 204 CPC) et délivrera une autorisation de procéder. Ce document donne la possibilité au demandeur d'invoquer sa cause devant le juge civil.

Variante 1 : les deux parties ont trouvé un accord

Lors de l'audience de conciliation, Monsieur Dupond et son ancien employeur sont présents. Ils trouvent un accord. Le procès-verbal de l'audience de conciliation aura valeur de jugement pour les parties (art. 208 CPC).

Variante 2 : les deux parties n'ont pas trouvé un accord

Si les deux parties ne trouvent pas d'accord, l'autorité de conciliation prend les décisions suivantes :

- a. Elle délivre une « autorisation de procéder » au demandeur, en l'occurrence Monsieur Dupond. Ce document lui donne la possibilité de porter l'affaire devant le tribunal dans les trois mois (art. 209 CPC).
- b. Dans certains cas prévus par la loi (en l'occurrence en vertu de l'art. 210, al. 1, let. c, CPC), l'autorité de conciliation soumet une proposition de jugement aux deux parties. Si Monsieur Dupond ou son ancien employeur ne sont pas d'accord avec cette

proposition de jugement, ils doivent s'y opposer dans les vingt jours qui suivent la communication écrite de ladite proposition auprès de l'autorité de conciliation. Le cas échéant, cette dernière délivre l'autorisation de procéder à Monsieur Dupond qui pourra porter l'affaire devant le tribunal (art. 211 CPC).

Variante 3 : décision prise par l'autorité de conciliation

Si la valeur litigieuse ne dépasse pas les 2000 CHF, Monsieur Dupond peut demander à l'autorité de conciliation de prendre une décision sur le fond (art. 212 CPC).

Démarches conseillées

Avant d'essayer le dialogue ou d'entreprendre une démarche juridique à l'encontre de son employeur, il est important de faire appel à un avocat ou à un centre de conseil compétent en matière juridique. D'une part, une bonne partie des conflits peuvent être réglés de manière pragmatique et extrajudiciaire. D'autre part, une procédure relevant du droit du travail est une procédure complexe avec des particularités dont il faut tenir compte.