

Exemple pratique - Répartition des tâches

Présentations des faits

Un Suisse originaire d'Afrique subsaharienne est engagé dans un restaurant comme employé de cuisine. Alors que son contrat stipulait qu'il seconderait le cuisinier en préparant des mets simples, son employeur lui attribuait seulement des tâches ménagères. De plus, il le harcelait en lui disant qu'il ne pourrait pas préparer de plats, mais ne devrait faire que des tâches destinées à des gens de couleur comme lui.

Analyse juridique

L'art. 321d CO permet à l'employeur d'établir des directives générales sur l'exécution du travail à l'intention de ses employés. Il n'est toutefois pas permis d'attribuer fréquemment ou exclusivement des tâches indues à ses employés pour des motifs discriminatoires. Seules les prestations prévues par le contrat sont dues, à l'exception de travaux urgents et acceptables. En l'occurrence, l'employeur abuse pour des motifs discriminatoires de son droit d'établir des directives. Il viole le principe de l'égalité de traitement et porte atteinte à la personnalité de son travailleur au sens des articles 28 CC et 328 CO.

Voie judiciaire

Procédure civile

Il est possible de s'adresser à l'autorité cantonale compétente en matière de droit du travail. Après le dépôt de la demande, l'employeur et le travailleur seront convoqués, dans un délai de deux mois, à une audience de conciliation (étape préalable et obligatoire). La conciliation est une procédure confidentielle et informelle. L'autorité de conciliation a pour mission de trouver un accord entre les parties et d'éviter ainsi une procédure judiciaire. Si un accord est trouvé, le procès-verbal de l'audience de conciliation a valeur de jugement. Si aucune conciliation n'a été possible, le demandeur a la possibilité de porter l'affaire devant le tribunal.

Démarches conseillées

Avant d'essayer tout 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.