

Guide juridique sur la discrimination raciale

Différents domaines

Monde du travail

Incidents, voies de fait et harcèlement racistes

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

(<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/f135.html>)

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

Dans le cadre de rapports de travail régis par le droit privé, il existe plusieurs moyens de se défendre contre les incidents, les voies de fait ou le harcèlement racistes.

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 pénale

Pour dénoncer une infraction à la norme pénale contre le racisme (art. 261bis CP) ou toute autre infraction pénale, il faut déposer une plainte pénale auprès des autorités d'instruction (la police ou le Ministère public). Après le dépôt de la plainte ou l'ouverture de la procédure d'office, l'autorité compétente se charge de réunir les premières preuves. Si les présomptions sont suffisantes, le Ministère public renvoie l'affaire devant le tribunal pénal de première instance. Si les faits sont suffisamment établis, il prononce en règle générale une décision (ordonnance pénale, ordonnance de classement ou ordonnance de non-entrée en matière) sans passer par le tribunal. Informations complémentaires sur les plaintes pénales.

Lorsque des prétentions civiles (p. ex. réparation pour tort moral en cas d'atteinte à la personnalité en vertu de l'art. 28 CC) découlent de l'infraction pénale, la personne lésée peut faire valoir ces prétentions «par adhésion» dans le cadre de la procédure pénale (art. 122 CPP). Cependant, si la discrimination est commise par des employés de l'État, il n'est pas possible d'intenter une action civile par adhésion, en vertu du droit de la responsabilité de l'État.

Informations complémentaires sur la procédure par adhésion (en allemand).

Procédure civile

En principe, les prétentions civiles sont formulées dans le cadre de la procédure pénale (procédure par adhésion).

Selon les circonstances, il peut toutefois être judicieux de séparer les procédures civiles et pénales. À noter que les prétentions civiles formulées dans le cadre d'une procédure pénale ne peuvent plus faire l'objet d'une procédure civile distincte.

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 ordinaire (plainte pour atteinte à la personnalité par un collaborateur)

La personne concernée peut, par le biais d'une action civile, faire valoir une atteinte à la personnalité. S'il n'y a pas eu de témoin, il est toutefois difficile d'apporter la preuve d'une discrimination. D'ordinaire, le demandeur intente l'action devant le tribunal civil du domicile ou du siège de l'une des parties (art. 20, let. a, CPC). Concrètement, il peut requérir d'interdire, de faire cesser ou de constater (en cas d'intérêt valable à la constatation) l'atteinte à la personnalité (art. 28a, al. 1, ch. 1 à 3, CC). Il est par ailleurs possible de faire valoir d'éventuelles prétentions en dommages-intérêts ou en réparation du tort moral. L'indemnisation n'excède en général pas quelques centaines de francs.

La procédure civile est une démarche complexe. Il est donc important de faire appel à un avocat ou à un service de consultation compétent en matière juridique. Il est primordial de peser soigneusement les chances de succès, car la partie qui perd le procès assume l'ensemble des coûts. Informations complémentaires sur la procédure civile (en allemand).

Procédure relevant du droit du travail (plainte pour atteinte à la personnalité par un employeur)

<p>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 tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit du travail (art. 34, al. 1, CPC). Le demandeur peut requérir d'interdire, de faire cesser ou de constater la discrimination (en cas d'intérêt valable à la constatation) devant le tribunal des prud'hommes (art. 328 CO ou le cas échéant art. 28a, al. 1, ch. 1 à 3, CC). Le tribunal accorde des dommages-intérêts ou une réparation proportionnelle au dommage subi en fonction de l'évaluation du cas concret.

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).

Refus de poursuivre le travail (y recourir avec prudence!)

Si l'employeur ne garantit pas la protection de la personnalité de ses employés et ne respecte donc pas ses obligations découlant du rapport de travail, l'employé concerné pourrait théoriquement refuser de poursuivre le travail dans un premier temps (exception d'inexécution du contrat au sens de l'art. 82 CO). On pourrait surtout imaginer cette approche en cas de harcèlement, car il s'agit d'une situation au long cours. Mais elle comporte un grand risque et la pratique juridique n'est pas claire en la matière. Quiconque refuse à tort de poursuivre le travail risque le licenciement immédiat. C'est pourquoi il faudrait absolument consulter un avocat au préalable.