

Les voies de recours contre les discriminations et autres inégalités

Quelles sont les voies de recours internes ?

Pourquoi est-il important de rechercher un accord amiable au sein de l'entreprise ?

Pour de multiples raisons, il est essentiel d'avoir épuisé les voies de recours internes au sein de l'entreprise, avant de s'adresser aux tribunaux.

D'une part, engager une procédure, qu'elle soit civile ou pénale, est pénible pour la victime et pour l'auteur de la discrimination, voire pour l'employeur responsable des actes de ses subordonnés dans l'entreprise. Tous trois risquent leur réputation ; la victime peut être déçue par une décision judiciaire qui ne répare pas son préjudice à hauteur de ce qu'elle attend ; l'auteur de la discrimination et l'employeur risquent des sanctions qui peuvent être lourdes de conséquences, pécuniairement et en termes de carrière professionnelle. La procédure judiciaire doit donc rester l'ultime solution, lorsque toutes les tentatives de conciliation ont échoué.

[...]

D'autre part, le juge civil forme sa conviction au vu des éléments qui lui sont fournis par les deux parties. Celles-ci doivent, autant l'une que l'autre, démontrer qu'ils ont tout fait pour résoudre le litige à l'amiable : les vaines tentatives pour la victime de trouver un arrangement avec l'employeur, voire avec l'auteur même de la discrimination, peuvent renforcer la conviction du juge qu'il y a bien inégalité de traitement, notamment si l'auteur persiste dans les manifestations discriminantes, ou reste impuni par un employeur silencieux ou inerte.

[...]

Pourquoi faut-il s'adresser d'abord à l'auteur et à son supérieur hiérarchique ?

Il est essentiel que la victime s'adresse directement à l'auteur de la discrimination qu'elle estime subir, en lui demandant d'arrêter le traitement inégalitaire, par écrit ou devant témoins.

Il est tout aussi important pour l'auteur présumé de la discrimination qu'il s'exprime sur le traitement inégalitaire, soit pour le justifier sur la base de critères objectifs et dans l'intérêt de l'entreprise, soit pour réfuter les dires de la personne qui s'estime victime d'une discrimination, soit pour exprimer une certaine « inconscience » et montrer sa volonté de réparer ses erreurs.

Il ne doit pas y avoir surenchère : en tout état de cause, les menaces de sanction disciplinaire ou de rupture du contrat de travail sont sanctionnées par de nombreuses dispositions du Code du travail. Dans le même sens, entretenir un lien inégalitaire en rappelant sa responsabilité hiérarchique par rapport au salarié victime pourrait être considéré comme une démonstration de pouvoir malvenue. Le plus pertinent pourrait être alors de répondre à la victime par un moyen identique de communication : dans le cadre d'un entretien, en acceptant un témoin ou la personne choisie par la victime pour l'assister, ou par courrier.

Si la tentative d'arrangement avec l'auteur présumé de la discrimination échoue, la victime peut s'adresser à son supérieur hiérarchique direct, en sollicitant un entretien ou en lui adressant un courrier.

[...]

Quels sont les recours administratifs dans les entreprises publiques ?

[...]

Le conseil de prud'hommes est compétent pour les contrats de droit privé exécutés dans la fonction publique. Il est donc nécessaire de se demander au préalable si la personne qui s'estime victime de discrimination appartient au personnel de droit privé, auquel le Code du travail est applicable ou dépend du statut de fonctionnaire.

Comment saisir les juridictions civiles ? Quelle est la juridiction compétente ?

Le conseil de prud'hommes est compétent pour le règlement des différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail, entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il règle également les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail. C'est donc cette juridiction civile qu'il faut saisir en premier lieu, lorsque la discrimination ou la situation inégalitaire naît au cours de la relation de travail, ou émane de l'employeur ou d'un responsable hiérarchique.

Sa compétence s'étend aux différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.

Le conseil de prud'hommes règle ces différends par voie de conciliation et juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

À noter qu'il n'est pas possible de renoncer, individuellement ou par accord avec l'employeur, à la compétence du conseil de prud'hommes, au profit d'une autre juridiction civile. Toutefois, certains litiges sont attribués, par la loi, à une autre juridiction, alors même qu'ils naissent à l'occasion du contrat de travail.

Ceci est un extrait du livre « Discriminations en entreprise : Employeurs et salariés, comment lutter contre les situations discriminatoires » écrit par Gwenaëlle Leray paru chez Gereso Édition (ISBN-10 : 2359535684, ISBN-13 : 978-2359535686). Prix : 23 euros.

Reproduit ici grâce à l'aimable autorisation de l'auteur et de Gereso Édition.