

Harcèlement/Risques psychosociaux

NON
au harcèlement
et à la violence

Mon employeur me fait souvent des remarques déplacées sur mon apparence physique, que puis-je faire ?

Dans ce type de cas de figure, la plus grande difficulté est d'obtenir des preuves de ces agissements. Cependant, vous avez la possibilité d'agir devant les tribunaux par deux biais : un recours civil (pour obtenir une indemnisation) et un recours pénal (pour obtenir une condamnation).

MAIS !

Les décisions de la juridiction pénale ont, au civil, l'autorité de la chose jugée à l'égard de tous. Le juge civil ne peut pas méconnaître ce qui a été jugé par le juge pénal.

C'est-à-dire que si un employeur n'est pas condamné au pénal pour discrimination, la juridiction civile ne peut pas le condamner à verser des dommages et intérêts afin de réparer le préjudice subi par le salarié qui aurait été discriminé. La juridiction civile doit respecter la décision de la juridiction pénale.

Vous devez agir devant le tribunal compétent pour connaître de votre litige.

Le TI et le TGI sont incompétents pour les litiges survenant au cours de l'exécution du contrat de travail, c'est bien le Conseil des Prud'hommes qui a compétence pour trancher les litiges entre employeur et salariés et entre les salariés d'une même entreprise si ce litige a pour origine le travail.

Le Conseil compétent est, sauf exception, celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail.

Les salariés victimes de discrimination au cours de l'exécution de leur contrat de travail disposent d'un recours devant le Conseil des Prud'hommes pour faire annuler des décisions fondées sur un motif discriminatoire ou pour demander la réparation du préjudice subi.

Le Conseil des Prud'hommes compétent doit être saisi dans le délai de 3 ans qui suit les faits lorsque l'action vise à obtenir le paiement des salaires (articles L. 3245-1 du Code du travail et 2277 du Code civil).

Le recours pénal

Le recours pénal vise principalement à sanctionner l'auteur d'une discrimination prohibée par la loi.

En cas de discrimination, la loi prévoit qu'il s'agit d'une infraction pénale (délit). Vous devrez donc agir devant le Tribunal correctionnel du lieu où a été commise la discrimination. Il s'agira le plus souvent du tribunal dans le ressort duquel se trouve le lieu où vous effectuez votre travail.

Le délai pour agir :

Le délai pendant lequel le délit de discrimination peut être sanctionné est de 3 ans (article 8 du Code de procédure pénale).

Vous devez donc déposer votre plainte dans les 3 années qui suivent les faits.

Apporter la preuve de la discrimination ?

Vous avez été victime de discrimination en raison de votre apparence physique sachez que la personne qui doit apporter la preuve de la discrimination ou de la « non-discrimination » est différente selon que l'on saisisse le juge civil ou le juge pénal.

Lors d'une requête civile :

Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail : « En cas de litige (...), le salarié concerné (...) présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

C'est donc l'auteur des faits qui doit prouver l'absence de discrimination à l'encontre du salarié.

Moyens de preuve recevables lors d'une requête civile :

En matière de discrimination, la preuve est libre. Tous les moyens sont admis.

Vous pouvez donc utiliser tous les moyens en votre possession pour apporter la preuve de faits laissant supposer une discrimination, tel que des, des témoignages, mails, des courriers.

Toute preuve est recevable dès lors qu'elle n'a pas été obtenue de façon déloyale.

Sachez également, si vos collègues ont peur de vous apporter leur soutien, que le salarié qui témoigne en faveur de la victime d'une discrimination ne peut pas être sanctionné ou licencié pour cette raison (article L. 122-45 du Code du travail).

Moyens de preuves recevables lors d'une requête pénale :

C'est à la victime et/ou au ministère public de prouver l'existence de la discrimination.

Il leur incombe de rapporter la preuve des éléments constitutifs de l'infraction.

L'accusé bénéficie alors de la présomption d'innocence.

Il faut apporter deux éléments pour qu'une condamnation soit prononcée :

- vous devez prouver que la mesure repose sur un motif illégitime car elle relève d'un motif discriminatoire.
- mais aussi apporter la preuve que l'accusé a bien eu l'intention de vous discriminer.

