

CONFLIT AU TRAVAIL Divergences et tensions font partie des relations humaines. Mais que faire, sur son lieu de travail, quand l'opposition tourne à l'aigre?

Faut-il aller jusqu'en justice?

Comment réagir efficacement quand on est submergé-e par les émotions nées d'une relation de travail conflictuelle? Faire appel à un conseil professionnel (avocat, syndicat, association) pour exposer les faits et connaître ses droits permet de clarifier rapidement la situation. Cette démarche permet également de prendre du recul, de s'éloigner de l'émotionnel.

Une simple consultation, suivie ou non d'une intervention auprès de l'employeur, suffit parfois à régler le problème. Dans le cas contraire, il faut envisager d'en appeler au juge.

Les réticences

Choisir d'aller en justice n'est pas une décision aisée. On se confronte à différentes peurs: peur de voir ses conditions de travail se dégrader davantage, peur d'être confronté à son employeur en audience, peur des coûts engendrés, peur de perdre son emploi, de voir son avenir professionnel compromis...

Ces craintes, légitimes, ne doivent pas être ignorées mais considérées pour déterminer la solution la plus adaptée à chaque situation.

Dans certains cas, le recours

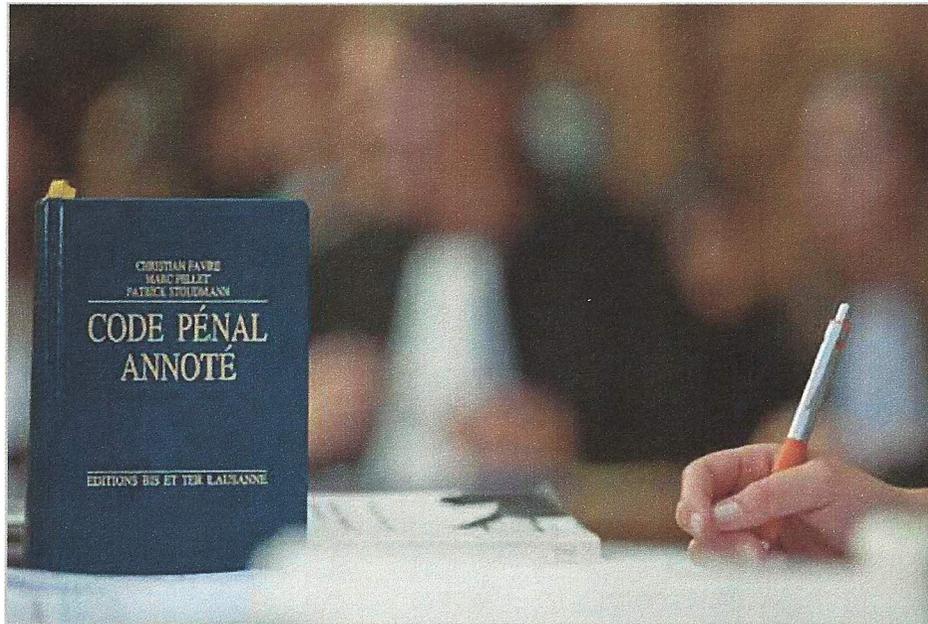
au juge peut s'avérer indispensable pour obtenir le paiement de son dû ou la remise de documents que l'employeur se refuse à fournir, tels que des décomptes d'heures, de salaire, un certificat de travail, etc.

Une procédure en deux phases

Les procédures légales offrent au travailleur la possibilité d'être entendu. Elles permettent de mettre fin au litige rapidement et sont en principe gratuites tant que la valeur litigieuse ne dépasse pas 30 000 francs.

Avant toute procédure, le professionnel doit déterminer si le litige peut être porté devant un juge, la condition préalable étant l'existence d'une relation de travail. Il lui faut également rechercher l'autorité compétente, définir ce qui est réclamé, fixer la valeur litigieuse, exposer les faits et réunir les moyens de preuve.

Pour la résolution des litiges relevant du droit du travail, la loi prévoit une procédure en deux phases et des règles qui tendent à accorder une protection particulière à la partie dite faible au contrat.



Pour régler un conflit, un employé doit parfois se résoudre à emprunter la voie de justice. ARCHIVES DAVID MARCHON

1. La procédure de conciliation

Le but premier est de tenter d'amener les parties à un accord de manière informelle.

La chambre de conciliation dispense également des conseils juridiques.

Les parties ont la possibilité de remplacer la conciliation par

une médiation, mais à leurs frais.

Les parties doivent obligatoirement comparaître personnellement à l'audience qui se tient à huis clos (sans témoin ni public). Elles ont la possibilité de se faire assister par une personne de confiance n'ayant pas forcément des connaissances juridi-

ques (collègue, ami, membre de la famille, fiduciaire) ou par un conseiller juridique.

Dans certains cas où la valeur litigieuse ne dépasse pas certains montants, l'autorité de conciliation peut soumettre aux parties une proposition de jugement, voire rendre une décision elle-même.

Si la conciliation aboutit, le procès prend fin. Dans le cas contraire, la demande peut être portée devant le Tribunal dans les trois mois.

2. La procédure au fond

A ce stade, la procédure est plus formelle et plus complexe. Le litige doit être soumis au juge selon des règles précises. Il est donc conseillé de se faire assister d'un avocat, d'une société de protection juridique, d'un syndicat ou de tout autre service de conseil juridique. Ces personnes doivent disposer des connaissances suffisantes en matière de droit du travail.

Et quand la décision tombe?

Dans certains cas, le travailleur peut ressortir avec une certaine déception, ses attentes n'étant pas satisfaites. A l'inverse, l'employeur a pu être amené à transiger en faveur du travailleur par crainte d'une mauvaise publicité.

SARAH MARAN
CONSEILLÈRE JURIDIQUE

CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT
PROFESSIONNEL
FEMME ET TRAVAIL

WWW.CAP-PRO.CH