



**EUROPE 1**

**LOUIS SCHWEITZER – Le 13/07/2008 – 09:07:41**

**CATHERINE BOULET**

Louis SCHWEITZER bonjour.

**LOUIS SCHWEITZER**

Bonjour.

**CATHERINE BOULET**

Vous présidez la HALDE, la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE. Et aujourd'hui, vous nous parlez d'un cas qui peut paraître surprenant au premier abord en tout cas, une personne discriminée dans son emploi parce qu'elle n'avait pas d'enfant.

**LOUIS SCHWEITZER**

Monsieur LAVAL (phon), c'est le nom que nous lui donnerons, est ouvrier, il travaille en équipe de nuit. En raison d'une baisse des commandes, son employeur réduit le travail de nuit, et donc les employés qui continueront à travailler la nuit sont alors sélectionnés. Il faut savoir que quand on travaille la nuit, on est mieux payé que quand on travaille le jour. Et Monsieur LAVAL n'est pas retenu, contrairement à ce qu'il souhaitait, pour rester de nuit. Il saisit la HALDE en considérant qu'il est victime d'une discrimination du fait de sa situation de famille.

**CATHERINE BOULET**

Alors quand vous recevez ce type de plainte, comment vous procédez ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Eh bien ! On regarde les critères de sélection qui ont été mis en place pour sélectionner les gens qui resteront ou pas dans l'équipe de nuit. En l'espèce, 3 critères ont été retenus par l'entreprise : l'assiduité, l'âge du dernier enfant, l'ancienneté. Et on donne pour chacun de ces critères une note, le critère le plus important étant l'assiduité. Or pour Monsieur LAVAL, il a une très mauvaise note, d'abord il a été victime d'un accident et absent 58 jours dans les deux précédentes années, et puis ensuite il n'a pas d'enfant. Et donc dans la grille d'évaluation, le seul critère professionnel, légitime qui est l'ancienneté dans l'emploi n'a pas pu jouer les critères essentiels, c'était l'âge du dernier enfant et puis l'assiduité et en l'espèce, de ce fait, la maladie. Et donc Monsieur LAVAL a été discriminé parce qu'il n'avait pas d'enfant et aussi parce qu'il avait été malade, il avait été absent du fait d'un accident.

**CATHERINE BOULET**

Alors que ça, c'est discriminatoire ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Bien sûr. Des salariés de l'entreprise placés dans des situations similaires ont déjà saisi l'Inspection du Travail. Et l'inspecteur du travail a rappelé à l'employeur que le passage d'un horaire de nuit en horaire de jour constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié et en l'espèce, ça se traduit par une grosse perte de salaire



pour Monsieur LAVAL.

**CATHERINE BOULET**

Qu'est-ce que vous, vous pouvez faire pour Monsieur LAVAL ?

**LOUIS SCHWEITZER**

D'abord, on a rappelé qu'une telle modification du contrat de travail doit être fondée sur des critères professionnels et non pas sur des considérations qui n'ont rien à voir avec l'emploi. Et en l'espèce, le Collège a recommandé à l'employeur de modifier les critères retenus, de clarifier la situation de Monsieur LAVAL et de l'indemniser pour la perte qu'il avait subie du fait de cette discrimination. Et puis nous avons demandé, de façon générale, que notre décision soit transmise au comité d'entreprise pour information, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, de façon à mieux informer sur les règles applicables.

**CATHERINE BOULET**

Louis SCHWEITZER, merci beaucoup. Je rappelle l'adresse de la HALDE : 11 rue Saint-Georges à Paris 9<sup>ème</sup> ; le numéro de téléphone : 08.1000.5000.09:10:43FIN{