



EUROPE 1

LOUIS SCHWEITZER – Le 25/05/2008 – 09:07:41

YAËL GOOSZ

Louis SCHWEITZER bonjour.

LOUIS SCHWEITZER

Bonjour.

YAËL GOOSZ

Vous présidez la HALDE, la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE. Aujourd'hui, vous nous parlez d'un cas très particulier, une personne licenciée à cause de son diabète.

LOUIS SCHWEITZER

C'est en effet l'histoire de Monsieur CARON qui a saisi la HALDE. Monsieur CARON a été recruté en contrat à durée indéterminée en 2001. Il est chargé de visiter la clientèle, de trouver de nouveaux clients pour vendre les produits de son entreprise. 5 ans après son recrutement, il a des problèmes de santé, son médecin diagnostique un diabète. Il doit suivre des soins contraignants, et pour cela Monsieur CARON est absent pendant plusieurs mois. A l'issue de son congé de maladie, il est convoqué à un entretien préalable de licenciement, il ne peut s'y rendre en raison de son état de santé, le licenciement lui est notifié par courrier.

YAËL GOOSZ

Et pour quel motif ce licenciement ?

LOUIS SCHWEITZER

Alors la lettre de licenciement dit, je cite : la désorganisation du fonctionnement du secteur commercial nuisant à la bonne marche de l'entreprise, par suite de votre absence prolongée pour maladie, nécessite de procéder à votre remplacement définitif.

YAËL GOOSZ

Et est-ce que c'est légal tout ça ?

LOUIS SCHWEITZER

Alors l'état de santé ne peut normalement pas justifier un licenciement. En revanche, il est admis que si l'absence du salarié entraîne une perturbation grave de l'entreprise, et que celle-ci se trouve dans la nécessité absolue de pourvoir au remplacement définitif du salarié, alors elle peut le licencier. Mais c'est à l'employeur de faire la preuve de ce qu'il dit. Or pour l'entreprise de Monsieur CARON, bien sûr il y a une baisse du chiffre d'affaires mais rien ne montre que c'est lié à la maladie de Monsieur CARON. Et l'employeur a expliqué que si le secteur où travaille Monsieur CARON n'a pas été plus affecté que les autres par cette baisse de chiffre d'affaires, c'est parce qu'il a réparti la charge de travail sur 4 autres salariés. Il a de fait démontré qu'il pouvait gérer par des mécanismes appropriés le remplacement de Monsieur CARON. Il aurait aussi bien pu embaucher quelqu'un en CDD pour assurer le remplacement de Monsieur CARON. Mais ce n'est pas le choix qu'il a fait, il a licencié Monsieur CARON et l'a remplacé par un CDI. Et manifestement dans ce cas, il n'était pas prouvé qu'il n'y avait pas d'autre solution. Et donc, l'entreprise n'avait pas le droit de licencier Monsieur

CARON pour son diabète. Dès lors que le licenciement n'était pas inévitable, il était discriminatoire et fondé sur l'état de santé. Et donc, la HALDE a demandé à l'employeur d'assurer une réparation du préjudice subi par Monsieur CARON.

YAËL GOOSZ

Merci Louis SCHWEITZER. Je vous rappelle les coordonnées de la HALDE, pour joindre la HALDE l'adresse c'est : 11 rue Saint-Georges dans le 9ème arrondissement à Paris, sinon le numéro de téléphone, le 08.1000.5000. 09:10:27FIN{