



EUROPE 1

LOUIS SCHWEITZER – Le 03/06/2007 – 09 :07

YAËL GOOSZ

Louis SCHWEITZER bonjour.

LOUIS SCHWEITZER

Bonjour.

YAËL GOOSZ

Vous êtes président de la HALDE, la HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ. Vous nous parlez aujourd'hui des difficultés que peuvent rencontrer les seniors.

LOUIS SCHWEITZER

Oui. C'est l'histoire de Roger qui a saisi la HALDE parce qu'il s'estime victime d'une discrimination en raison de son âge. Roger a 53 ans, et depuis 15 ans il est électricien dans son entreprise et il effectue des gardes de nuit et de week-end. Et son employeur a pris la décision de ne plus lui confier ces gardes de nuit, ce qui modifie bien sûr ses conditions de travail et sa rémunération. Qu'est-ce qui s'est passé ? Au mois de mars 2006, Roger a commis une erreur technique au cours d'une garde. Une partie des installations est restée hors tension pendant une quinzaine de minutes. Il n'y a plus de conséquence grave mais il y a eu faute et Roger le reconnaît lui-même. Au mois d'avril, la direction a dit à Roger qu'aucune garde technique ne lui serait plus confiée, en raison des risques encourus. La HALDE a enquêté, confirmation qu'il y a bien eu faute et que la direction était tout à fait en droit de prendre des précautions pour protéger les installations.

YAËL GOOSZ

Et donc si on suit ce raisonnement, il ne s'agirait pas d'une discrimination ?

LOUIS SCHWEITZER

En effet, mais un élément retient notre attention. Toutes les fiches annuelles d'évaluation de Roger depuis 2002 font état d'une insuffisance des compétences techniques de Roger, et préconisent des formations pour remettre Roger à niveau et lui permettre de suivre l'évolution des techniques électriques. Et Roger a demandé à bénéficier de ces formations. Or, la décision prise à l'encontre de Roger reconnaît, sanctionne une insuffisance des connaissances professionnelles de Roger. Et en effet, Roger n'a plus eu aucune formation depuis 2001. Or dans notre pays, la formation est un droit au bénéfice des salariés. L'employeur est obligé de donner aux salariés, en particulier les salariés âgés exposés plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique et technologique, des formations adéquates. Et donc, le Collège a considéré que Roger a fait l'objet d'une mesure, le refus de formation, qui a des conséquences sur ses conditions de travail et sa rémunération. Et ce défaut de formation, c'est une responsabilité de l'employeur.

YAËL GOOSZ

Roger n'a donc pas été suffisamment formé, vous dites, quelle a donc été l'action de la HALDE dans ce dossier ?



LOUIS SCHWEITZER

Le Collège a recommandé à l'employeur de mettre en oeuvre des actions de formation, pour permettre à Roger de retrouver sa situation antérieure, de le mettre en état d'avoir les compétences qui lui permettent effectivement de reprendre ses gardes. Et donc, l'employeur devra présenter au Collège un plan de formation. La situation de Roger illustre bien une contradiction fréquente. On dit « les seniors doivent rester au travail », mais pour cela il faut leur donner les moyens. Or très souvent, ce moyen essentiel qu'est la formation est refusé aux seniors. Et donc, les seniors se voient inemployables parce que leurs employeurs ne leur donnent pas la formation dont ils ont besoin. La formation, on le voit bien, c'est indispensable à l'emploi.

YAËL GOOSZ

Merci Louis SCHWEITZER, avant de nous quitter, si nos auditeurs veulent contacter la HALDE, comment font-ils ?

LOUIS SCHWEITZER

Ils peuvent nous téléphoner au 08.1000.5000 ou nous écrire : 11 rue Saint-Georges, Paris 9^{ème} .

YAËL GOOSZ

Merci Louis SCHWEITZER, à la semaine prochaine. FIN{