

**EUROPE 1****LOUIS SCHWEITZER – LE 06/05/2007 – 09 :06****ELISABETH ASSAYAG**

Bonjour Louis SCHWEITZER.

**LOUIS SCHWEITZER**

Bonjour.

**ELISABETH ASSAYAG**

Aujourd'hui, vous allez nous parler d'un cas de discrimination qui concerne une discrimination syndicale.

**LOUIS SCHWEITZER**

En effet, et c'est une discrimination qui, en l'espèce, a constitué un véritable harcèlement dont la victime est Martine. Martine est une assistante polyvalente, et elle travaille dans le service technique d'une entreprise. En 2003, elle devient délégué syndical, en janvier 2004, immédiatement après, elle fait l'objet d'une première procédure de licenciement pour raison économique. En juillet de la même année, Martine fait à nouveau l'objet d'une procédure de licenciement, cette fois-ci justifiée par la diminution des tâches administratives et de secrétariat. L'Inspection du Travail refuse de nouveau d'autoriser ce licenciement. Entre-temps, son employeur décide de céder une partie de ses activités, et Martine fait l'objet d'une 3<sup>ème</sup> procédure de licenciement en raison de cette cession d'activité, parce que le repreneur de l'activité ne maintient pas son poste. L'ancien employeur la dispense de se présenter à son travail, en attendant la décision de l'Inspection du Travail. L'Inspection du Travail refuse à nouveau d'autoriser ce licenciement, elle est cohérente. L'Inspection du Travail constate d'ailleurs que le transfert d'activité étant complet, le contrat de travail de Martine devait être transféré automatiquement au nouvel employeur. Martine doit donc être réintégrée chez le nouvel employeur, et il a fallu pour cela une procédure devant le Conseil des Prud'hommes. Martine est réintégrée, mais alors, on lui confie des missions qui ne correspondent ni à sa qualification ni à ses responsabilités antérieures. Elle est isolée, elle est dans un espace de travail exigu, on l'affecte à 25 km de chez elle, alors que le service dont elle dépend est à quelques centaines de mètres de son domicile. Evidemment, comme toujours dans ces cas de discrimination, l'état de santé de Martine se dégrade.

**ELISABETH ASSAYAG**

Alors qu'est-ce qu'a fait la HALDE pour cette situation ?

**LOUIS SCHWEITZER**

D'abord, la HALDE a vérifié les faits, toute l'histoire, a fait son enquête et elle a constaté que manifestement, l'employeur dans toute cette histoire n'avait qu'une volonté constante, c'était de se séparer de Martine parce que Martine était syndicaliste, et qu'il n'y avait aucune raison légitime de renvoyer Martine. Le fait de l'affecter à 25 km de chez elle était totalement injustifié au vu de l'organisation du travail de l'entreprise. Et là aussi, on le voit, ça avait pour objet de dégoûter, de décourager Martine. Et donc, on est dans un cas de harcèlement moral discriminatoire, il s'agit de dégrader les conditions de travail de Martine



pour, au fond, la faire partir parce qu'on a vu qu'on n'arrivait pas à la licencier car c'était contraire à la loi. Résultat : eh bien ! Martine a un état de santé compromis. Toutes ces mesures laissent penser qu'il y a des représailles parce que Martine est syndicaliste, parce qu'elle s'est défendue et parce qu'elle a saisi les Prud'hommes. Et la HAUTE AUTORITÉ va intervenir devant les Conseils des Prud'hommes pour soutenir Martine dans cette demande.

**ELISABETH ASSAYAG**

Merci Louis SCHWEITZER, est-ce que vous pouvez nous rappeler l'adresse de la HALDE où l'on peut vous écrire ?

**LOUIS SCHWEITZER**

11 rue Saint-Georges, 75009 Paris. FIN{