

**EUROPE 1****LOUIS SCHWEITZER – LE 29/04/2007 – 09 :06****ELISABETH ASSAYAG**

Louis SCHWEITZER bonjour.

LOUIS SCHWEITZER

Bonjour.

ELISABETH ASSAYAG

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

LOUIS SCHWEITZER

En effet. La loi interdit de fumer dans les locaux professionnels, et on le sait, cette interdiction sera étendue aux bars, cafés et restaurants au début de l'année prochaine. Les employeurs sont bien sûr tenus de faire respecter cette interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise, et j'ajoute c'est une très bonne chose, il faut protéger les non-fumeurs du tabagisme passif qui, on le sait, est toxique. Mais il y a un autre problème, c'est le respect de la vie privée des gens, et l'histoire que je vais vous raconter est celle de Vanessa. Vanessa a postulé à un poste d'assistante dans une entreprise. Elle a envoyé son CV, obtenu un premier entretien, puis un deuxième. Au cours du deuxième entretien, la directrice qui la reçoit et avec qui elle doit ensuite travailler lui demande si elle fume. Vanessa répond oui en toute honnêteté, mais ajoute tout de suite qu'elle ne fume jamais sur son lieu de travail. Les qualités professionnelles de Vanessa semblent correspondre au profil du poste. Mais à l'issue du deuxième entretien, elle reçoit un courrier électronique l'informant que sa candidature est rejetée. La directrice, je cite, lui dit qu'elle ne supporte pas l'odeur du tabac et qu'il est hors de question de travailler avec quelqu'un qui ne fait pas attention à ce détail.

ELISABETH ASSAYAG

Et alors, est-ce qu'on a le droit de refuser d'embaucher une personne pour cette raison ?

LOUIS SCHWEITZER

Eh bien ! En droit européen, la Commission a répondu à la question « oui ». Mais le droit français est plus protecteur de la vie privée dans ce domaine que le droit européen. En effet, le droit français interdit de faire de la discrimination sur la base des moeurs, c'est-à-dire en fait de la vie privée des salariés. Vous avez le droit de refuser de recruter quelqu'un parce qu'il n'est pas compétent professionnellement, vous n'avez pas le droit de refuser de recruter à cause de sa vie privée. C'est sa vie privée à lui. Et là, la HALDE a estimé que de refuser d'embaucher quelqu'un au motif qu'il fume dans sa vie privée, en dehors du travail, constitue une atteinte à la vie privée, et donc une discrimination en fonction des moeurs. C'est ça la règle. Le salarié au travail doit bien sûr respecter toutes les règles du travail, il a une obligation de bien exécuter son métier. Et l'employeur doit y veiller et le sanctionner s'il ne le fait pas. En revanche dans la vie privée, eh bien ! On retrouve sa totale liberté dans le respect de la loi. Et c'est pourquoi dans ce cas, le Collège de la HALDE a rappelé à l'employeur qu'en vertu des dispositions du Code du



Travail, les informations demandées dans un entretien d'embauche ont pour seule finalité d'apprécier les aptitudes professionnelles. Et que les procédures de recrutement doivent exclure toute sélection discriminatoire fondée sur les moeurs, en l'espèce le fait de fumer chez soi ou sur l'origine, la religion, le sexe, l'âge, bref tous les autres facteurs de discrimination.

ELISABETH ASSAYAG

Merci Louis SCHWEITZER. Rappelez-nous l'adresse de la HALDE où l'on peut vous écrire !

Louis SCHWEITZER

11 rue Saint-Georges 75009 Paris ou, on peut nous téléphoner au 08.1000.5000. FIN{