



EUROPE 1

Louis SCHWEITZER – Le 14/05/2006 – 09 :06

DONAT VIDAL-REVEL

Bonjour Louis SCHWEITZER.

LOUIS SCHWEITZER

Bonjour.

DONAT VIDAL-REVEL

Vous nous parlez ce matin de discrimination liée à la couleur de la peau.

LOUIS SCHWEITZER

Comme l'indique notre rapport annuel, la discrimination dans l'emploi représente près de la moitié des réclamations que nous recevons, et le critère le plus souvent invoqué est l'origine. C'est l'exemple de Maryse qui cherche un emploi. Elle est en contact avec l'ANPE locale, qui lui propose un emploi de serveuse dans un restaurant. C'est un métier où elle a déjà 4 ans d'expérience. Il s'agit d'une mission de remplacement qui devrait, suivant les termes mêmes de l'annonce, déboucher sur un contrat à durée indéterminée. Maryse est décidée à prendre cet emploi, à gagner la confiance de ses employeurs pour obtenir le contrat à durée indéterminée et sortir de l'incertitude.

DONAT VIDAL-REVEL

Alors est-elle recrutée ?

LOUIS SCHWEITZER

L'ANPE puis l'agence d'intérim chargée du recrutement examinent sa candidature, qui correspond parfaitement aux critères exigés. Les employeurs à leur tour examinent les candidatures et retiennent la candidature de Maryse, selon leurs propres dires : c'est la plus qualifiée. Maryse prend son emploi le 22 août, c'est un recrutement urgent, en pleine saison touristique pour remplacer une défection brutale. Dès qu'elle se présente dans le restaurant, la patronne lui fait part de ses doutes, et se demande si la clientèle appréciera une serveuse noire. Le 24 août au soir, après le service, Maryse est licenciée. Ses patrons lui expliquent qu'ils ont eu des réflexions de la part de la clientèle, sa couleur de peau pose un problème.

DONAT VIDAL-REVEL

Elle est donc licenciée 2 jours après son arrivée, c'est Maryse qui a saisi la HALDE ?

LOUIS SCHWEITZER

Elle saisit la HALDE pour discrimination en raison de son origine. La HALDE instruit l'affaire, même en période d'essai, un licenciement ne peut pas intervenir pour des motifs discriminatoires. La question est donc de savoir s'il y a eu discrimination. Les patrons, que la HALDE a interrogé, ont confirmé par téléphone qu'effectivement, sur le papier la candidature de Maryse semblait la meilleure. En revanche, ils ont affirmé qu'elle ne connaissait rien au métier, ne savait ni mettre le couvert ni desservir correctement.

DONAT VIDAL-REVEL

Avait-on fait état de ces insuffisances auparavant ?

LOUIS SCHWEITZER

Bien sûr que non. D'abord, Maryse a des certificats de travail de ses employeurs précédents, où elle n'a eu aucun problème. Elle a 4 ans d'expérience dans ce métier. D'autre part l'entreprise d'intérim, qui recrutait pour le compte de ces restaurateurs, leur a adressé un questionnaire sur leur satisfaction. Il n'y a aucune mention d'insuffisance professionnelle ou de manquement durant le service pour les deux jours de présence. Pour la rubrique "satisfaction", ils ont écrit "oui". En revanche après le premier coup de téléphone, les employeurs n'ont plus répondu à aucune demande de la HALDE ni aucune demande de l'ANPE sur ce dossier. Ils ont refusé de transmettre quelque document que ce soit.

DONAT VIDAL-REVEL

La difficulté, c'est comment prouver concrètement qu'elle a été victime de discrimination.

LOUIS SCHWEITZER

L'ensemble fait apparaître un faisceau d'indices qui peuvent faire croire à une discrimination. Les employeurs n'ont fourni aucun document, aucun élément pour accréditer la thèse d'un licenciement pour insuffisance professionnelle. Devant cette situation, la HALDE considère que c'est aux employeurs de prouver que ce licenciement n'est pas discriminatoire. C'est à eux de prouver que le licenciement de Maryse a bien été effectué pour des raisons légitimes. Maryse a décidé d'aller devant le Conseil des Prud'hommes, la HALDE y présentera ses observations.

DONAT VIDAL-REVEL

Merci Louis SCHWEITZER. Je rappelle l'adresse de la HALDE : 11 rue Saint-Georges à Paris, dans le 9^{ème} arrondissement. FIN{