



EUROPE 1

LOUIS SCHWEITZER – Le 07/05/2006 – 09 :06

DONAT VIDAL-REVEL

Bonjour Louis SCHWEITZER.

LOUIS SCHWEITZER

Bonjour.

DONAT VIDAL-REVEL

Vous nous parlez ce matin d'une discrimination autour d'un cas de grossesse.

LOUIS SCHWEITZER

Valérie a 24 ans, elle était employée dans une association qui s'occupe d'aide à domicile. Elle avait un CDD de 3 ans. L'équipe dans laquelle travaillait Valérie est composée de 3 personnes, mais l'association a plus de 100 salariés. Au mois de décembre, Valérie est informée par téléphone que la directrice souhaite la rencontrer au sujet de son contrat de travail, le rendez-vous est fixé au lendemain matin. Elle se rend seule à son entretien et est surprise de rencontrer, en plus de la directrice, le président de l'association. C'est le président lui-même qui l'informe qu'il n'a pas l'intention de la garder. Il lui reproche son manque d'assiduité. Valérie ne comprend pas bien et demande des précisions. La directrice, soutenue par le président, lui rappelle qu'il y a 6 mois elle a été absente durant 4 semaines pour arrêt maladie, et de nouveau pendant 4 jours. La directrice précise que pendant ses absences, la charge de travail a dû être répartie, et qu'elle a dû elle-même s'impliquer pour assurer le bon fonctionnement. Elle ajoute enfin que compte tenu de la situation, les absences prévisibles de Valérie vont encore désorganiser le travail.

DONAT VIDAL-REVEL

Et Valérie a-t-elle expliqué les raisons de ses absences ?

LOUIS SCHWEITZER

Valérie a reconnu qu'elle avait bien subi un arrêt maladie de 4 semaines, mais que c'était en raison d'une grossesse qui s'était mal passée. Elle a perdu l'enfant. A son retour, la directrice a refusé que Valérie se rende chez le médecin du travail pour la visite médicale de reprise obligatoire, en lui affirmant " je sais que vous allez bien, vous n'avez pas besoin de voir le médecin ". A l'automne, elle a arrêté 4 jours pour une série d'examens, afin que la deuxième grossesse se passe bien. A son retour, elle a informé la directrice de son état. Elle a essuyé des réflexions sur le fait que ses absences futures vont faire retomber la charge de travail sur ses collègues.

DONAT VIDAL-REVEL

Pourtant son travail n'est pas en cause ?

LOUIS SCHWEITZER

Non, Valérie n'a jamais eu la moindre remarque sur son travail proprement dit, elle n'a eu aucun avertissement ou sanction disciplinaire. Lorsqu'elle a été convoquée, la directrice avait reçu des candidates déjà pour le poste qu'occupe Valérie. La seule différence, c'est qu'il s'agit cette fois de CDI.

DONAT VIDAL-REVEL

La HALDE est donc intervenue, j'imagine ?

LOUIS SCHWEITZER

Nous sommes en train d'examiner ce dossier. Nous vérifions que Valérie a été exclue de son poste en raison de son état de grossesse.

DONAT VIDAL-REVEL

Et si c'est le cas ?

LOUIS SCHWEITZER

Un employeur ne peut refuser l'embauche d'une femme en raison de son état de grossesse, il encourt des sanctions pénales. La protection des femmes enceintes a même été renforcée par la nouvelle loi du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. C'est maintenant à l'employeur de prouver que ce n'est pas en raison de l'état de grossesse de Valérie qu'il a mis fin à son contrat. Lorsque nous disposerons de toutes les pièces nécessaires, la HALDE remplira sa mission de conseil auprès de Valérie, au mieux des intérêts de celle-ci.

DONAT VIDAL-REVEL

Merci Louis SCHWEITZER. Je vous rappelle l'adresse de la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE, c'est 11 rue Saint-Georges à Paris, dans le 9^{ème} arrondissement. FIN{