



EUROPE 1

LOUIS SCHWEITZER – Le 23/04/2006 – 09 :07

DONAT VIDAL-REVEL

Bonjour LOUIS SCHWEITZER.

LOUIS SCHWEITZER

Bonjour.

DONAT VIDAL-REVEL

Vous nous parlez ce matin, et ça nous intéresse tous, augmentation de salaire.

LOUIS SCHWEITZER

Oui. La HALDE a été saisie par une organisation syndicale, au sujet des règles édictées par une entreprise pour les augmentations individuelles de salaire. La direction avait posé la règle suivante : lorsqu'un salarié, au cours des 12 derniers mois, avait été absent plus de 20 jours pour arrêt maladie, il était exclu de toute augmentation individuelle. Tout salarié qui avait eu plus de 6 arrêts maladie, même si le total des jours était inférieur à 20, ne pouvait avoir d'augmentation. Ces règles posées par la direction ne faisaient aucune exception, elles concernaient tous les salariés et tous les arrêts maladie. Ainsi, les arrêts liés à un accident du travail, les arrêts liés à une maladie professionnelle étaient pris en compte sans aucune exception.

DONAT VIDAL-REVEL

En fait, cela revient à sanctionner un salarié parce qu'il a été malade !

LOUIS SCHWEITZER

Absolument. Imaginez un salarié qui a un accident du travail, il est arrêté pour plus de 20 jours, aucune augmentation cette année-là. Si cela se passe mal, quelques complications, de nouveaux arrêts, il peut rester 2 ou 3 ans sans aucune augmentation, sans aucune promotion alors qu'il n'y est pour rien.

DONAT VIDAL-REVEL

Quelle réponse avez-vous apporté ?

LOUIS SCHWEITZER

La HALDE a appliqué la loi dans son esprit et dans sa lettre. Le Code du Travail énonce qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de rémunération en raison de son état de santé. Les directives données par la direction de cette entreprise conduisaient en fait à pénaliser, en matière d'augmentations individuelles, donc de rémunération des personnes en raison de leurs arrêts maladie, donc en raison de leur état de santé. C'était illégal, c'est le constat qu'a fait la HALDE. Elle a donc demandé à cette entreprise, au mois de décembre, de mettre fin à cette pratique. La direction nous a informé qu'elle y avait mis fin, et avait retiré les consignes qui avaient été données en ce sens. Nous avons vérifié auprès des syndicalistes qui avaient saisi la HALDE, et effectivement ils nous ont confirmé que ces mesures ont été retirées, que cette pratique a cessé. Il peut arriver que dans un souci de rentabilité et de contraintes économiques, la direction d'une entreprise aille trop loin. Il est bon qu'elle

sache le reconnaître, c'est ce qu'a fait la direction de l'entreprise mise en cause, et je suis heureux que la décision de la HALDE ait été suivie d'effet aussi rapidement.

DONAT VIDAL-REVEL

Alors vous êtes satisfait parce que l'intervention de la HALDE a été décisive ?

LOUIS SCHWEITZER

Elle l'a été, et depuis la Cour de Cassation – qui devait juger une affaire analogue dont elle était saisie pour la première fois – a confirmé le raisonnement de la HALDE. Cela démontre la compétence de nos juristes et, je le crois, l'utilité de la HALDE pour obtenir des résultats concrets dans un délai rapide.

DONAT VIDAL-REVEL

Je vous redonne l'adresse de la HALDE : 11, rue Saint-Georges
Paris 9^{ème} . FIN{