



## **EUROPE 1**

**LOUIS SCHWEITZER – Le 26/02/2006 – 09 :06**

***DONAT VIDAL-REVEL***

Bonjour Louis SCHWEITZER.

***LOUIS SCHWEITZER***

Bonjour.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Vous nous parlez aujourd'hui d'une discrimination à l'embauche en raison de l'âge. On avait déjà parlé de ce type de discrimination à cause de l'âge.

***LOUIS SCHWEITZER***

Oui, nous y avons consacré une chronique, il s'agissait d'annonces publiées dans la presse ou sur Internet qui comportaient des mentions de limite d'âge. Nous avons alors rappelé à tous les annonceurs, tous les diffuseurs, tous les organes de presse que cette mention constituait une discrimination prohibée par la loi, et donc susceptible d'entraîner des poursuites. Nous avons également saisi le Parquet. Le cas dont je vais vous parler aujourd'hui est plus compliqué, c'est l'occasion d'expliquer le travail de la HALDE et les recherches longues que nous devons parfois faire. Une grande entreprise procède à un recrutement pour 100 postes d'attachés commerciaux. Lucette est très intéressée par cette offre d'emploi, elle a déjà effectué 24 mois de CDD sur une période de 3 ans dans cette entreprise. Elle a conservé les lettres d'appréciation flatteuses de ses supérieurs. Elle apprend que sa candidature n'a pas été retenue, on lui indique qu'on ne la voit pas responsable de clientèle dans les 5 ans à venir. Lucette demande des explications, et l'employeur lui répond par écrit que son potentiel d'évolution n'a pas paru suffisamment avéré, pour que sa candidature puisse être retenue, cette motivation à elle seule justifie le choix définitif de l'entreprise, a-t-il précisé.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Mais comment prouver alors que c'est en raison de son âge ?

***LOUIS SCHWEITZER***

Eh ! bien, nous avons regardé les postes que Lucette a occupés au cours de ses différents CDD. Elle a été attachée commerciale, assistante d'un responsable de clientèle, elle a travaillé au service facturation-recouvrement. Elle a donc une expérience suffisante, et toutes les compétences requises pour ce poste d'attaché commercial auquel elle est candidate, et qu'elle a occupé en CDD. A-t-elle donné satisfaction ? C'est la question que l'on s'est posée, la réponse est oui. Deux fiches d'évaluation et un courrier en sont la preuve. Nous avons ensuite demandé la fiche d'évaluation faite par le cabinet de recrutement, pour la comparer avec celle d'autres candidats. Il ressort que Lucette était au niveau des meilleurs. Si les qualités professionnelles de Lucette ne sont pas en cause, si pour le cabinet de recrutement elle est l'une des meilleurs, c'est qu'il y a une autre raison. Et il se trouve que sur les 100 postes à pourvoir, aucun candidat retenu n'a plus de 38 ans, et que

Lucette elle a 46 ans.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Fin de l'enquête si on peut dire, et que peut faire la HALDE alors ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Le Collège a conclu à une discrimination fondée sur l'âge. Il a proposé une médiation que Lucette a acceptée, mais que l'entreprise a refusée. Afin de remédier au préjudice causé par cette décision discriminatoire, nous avons demandé à l'employeur de prendre contact avec Lucette, et qu'il lui propose des dommages et intérêts. Si Lucette décide d'aller devant le juge, nous lui suggérons de demander au juge qu'il sollicite la HALDE pour que la HALDE présente ses observations dans cette affaire. Nous avons demandé à l'employeur de nous tenir informés des suites de cette affaire, d'engager une réflexion sur la gestion des emplois et l'évolution de carrière des salariés âgés de plus de 45 ans. Nous avons fixé un délai pour nous transmettre les mesures qu'il entend prendre pour promouvoir l'emploi des seniors.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Merci Louis SCHWEITZER, je redonne l'adresse de la HALDE, la HAUTE AUTORITE, c'est 11 rue Saint-Georges à Paris, dans le 9<sup>ème</sup> arrondissement. FIN{