

**EUROPE 1**

**LOUIS SCHWEITZER – Le 16/10/2005 – 09 :07**

**JACKY GALLOIS**

Bonjour Louis SCHWEITZER.

**LOUIS SCHWEITZER**

Bonjour.

**JACKY GALLOIS**

Vous nous parlez ce matin du harcèlement moral.

**LOUIS SCHWEITZER**

Oui, j'ai décidé de vous parler du harcèlement moral, pourquoi ?  
Parce qu'il est très pratiqué et peu dénoncé.

**JACKY GALLOIS**

D'abord pour être précis, est-ce que le harcèlement moral est une discrimination ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Oui lorsqu'il est associé à un critère de discrimination, par exemple l'âge. Le harcèlement, ce sont des attitudes répétées qui dégradent les conditions de travail et qui peuvent porter atteinte au droit et à la dignité du salarié. Ces attitudes peuvent altérer sa santé physique ou mentale, compromettre son avenir professionnel. C'est cela le harcèlement moral.

**JACKY GALLOIS**

Alors prenons un cas concret.

**LOUIS SCHWEITZER**

Il s'agit d'une femme de 58 ans, c'est l'âge qui est en cause. Première vendeuse dans une boutique de vêtements de luxe, elle est la plus ancienne salariée de l'entreprise. Suite à une baisse des ventes de la boutique, le patron cherche à réduire son personnel. Il décide alors de se séparer de cette vendeuse, qui est la mieux payée en raison de son ancienneté. Mais justement, du fait de cette ancienneté, son licenciement coûterait très cher. Il imagine donc de la faire partir en la faisant craquer.

**JACKY GALLOIS**

Comment s'y prend-t-il ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Il commence par baisser sa rémunération, dont le montant dépend en partie du chiffre de ses ventes. Pour cela, il supprime les bandes de la caisse enregistreuse qui mesure les ventes de chaque vendeuse. Elle ne se laisse pas faire, elle demande les chiffres précis. L'employeur les lui promet, mais ne les lui donne pas. Les relations ne cessent de se

dégrader. La vendeuse est humiliée, insultée à plusieurs reprises, parfois en présence de la clientèle. Elle tient le coup pendant 2 ans, et elle tombe malade à plusieurs reprises. L'employeur finit par la licencier pour motif économique. Grâce aux lettres recommandées qu'elle avait envoyées, aux témoignages de ses collègues, aux témoignages de la clientèle, elle obtient gain de cause devant le Conseil des Prud'hommes de Paris, l'employeur est condamné à indemniser le préjudice matériel et le préjudice moral. L'histoire de cette femme démontre qu'il ne faut pas se résigner mais réagir, c'est indispensable si nous voulons que ces pratiques cessent. Parfois, la conjoncture économique oblige à licencier des employés qui n'ont commis aucune faute. Mais on n'a pas le droit de les pousser dehors par des insultes, le refus d'adresser la parole, par la dévalorisation de leur travail ou en les cantonnant à des tâches inutiles.

**JACKY GALLOIS**

Est-ce qu'il y a des textes de loi précis ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Oui, une loi de 2002 prévoit qu'un employeur qui ferait cela s'expose à des poursuites pénales. La HAUTE AUTORITE peut, si elle est saisie à temps, contacter l'employeur et obtenir par la médiation que le harcèlement cesse. Elle peut aussi, suivant la situation et lorsque le salarié le souhaite, l'aider à constituer un dossier pour entamer une procédure judiciaire.

**JACKY GALLOIS**

Vous nous redonnez le numéro de téléphone de la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS Louis SCHWEITZER ?

**LOUIS SCHWEITZER**

08.1000.5000.

**JACKY GALLOIS**

08.1000.5000. Merci. FIN{