



**EUROPE 1**

**Louis SCHWEITZER – Le 11/06/2006 – 09 :06**

**DONAT VIDAL-REVEL**

Bonjour Louis SCHWEITZER.

**LOUIS SCHWEITZER**

Bonjour.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Vous nous parlez ce matin de la liberté religieuse.

**LOUIS SCHWEITZER**

La loi garantit le respect de la laïcité à l'école, mais la loi qui interdit le port de signes religieux ne s'applique qu'à l'école. Le système français garantit la liberté de conscience, la liberté religieuse. Il faut donc veiller aux confusions qui sont contraires à la liberté individuelle.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Par exemple ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Je vais vous parler de la situation de Fatima. Elle travaille depuis plus de 10 ans dans une entreprise. Elle porte le voile, conformément à ses convictions religieuses. Elle n'a jamais eu d'observation concernant son travail, ses compétences professionnelles. Durant ces 10 ans, elle a porté le foulard sans problème. Fatima est partie en congé parental, pour préparer son retour un entretien a lieu avec sa hiérarchie. Son supérieur l'informe à ce moment-là qu'en vertu de nouvelles dispositions internes dans l'entreprise, il lui est désormais interdit de porter son foulard dans les locaux de l'entreprise.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Quelle a été la suite ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Fatima déclare qu'il s'agit de sa conviction religieuse, et qu'elle continuera de porter le voile. Le jour même, elle est convoquée à un entretien préalable de licenciement, la convocation mentionne en outre qu'au terme de l'entretien, une mise à pied immédiate sera prononcée à titre conservatoire. L'entretien a lieu le jour même où Fatima reprend son travail, la procédure de licenciement est enclenchée, la mise à pied est prononcée.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Alors pourquoi un tel changement au sein de cette entreprise ?

**Louis SCHWEITZER**

C'est la première question que s'est posée la HALDE, les réponses de l'entreprise ont été confuses, voire contradictoires. Une fois, des raisons de sécurité ont été invoquées, le port du voile aurait gêné l'identification du personnel par vidéosurveillance. Une autre fois, c'est l'image de marque de l'entreprise qui est mise en avant.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Quelle a été la décision de la HALDE ?

**Louis SCHWEITZER**

Nous avons examiné le dossier. Premier élément, des consignes interdisant le port du voile ou de tout couvre-chef ont été évoquées devant les représentants du personnel, mais n'ont pas été publiées ni notifiées aux employées, elles ne sont donc pas valables. Deuxième élément, Fatima a toujours donné satisfaction dans son travail. Troisième élément, Fatima travaille à la préparation des commandes, elle n'a donc aucun contact avec la clientèle, on ne voit pas en quoi son foulard concerne l'image de l'entreprise. La HALDE avait demandé que toutes les informations lui soient transmises, et qu'en attendant la procédure de licenciement soit suspendue. L'entreprise n'a pas suivi ces recommandations, elle a transmis tardivement des informations partielles, elle n'a pas suspendu la procédure de licenciement.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Fatima est donc licenciée abusivement ?

**Louis SCHWEITZER**

Oui. La HALDE a estimé que Fatima était licenciée en raison de ses convictions religieuses, ce qui constitue une discrimination. Comme l'entreprise n'a pas suspendu la mesure de licenciement, aucune médiation ne peut être entreprise. Le Collège a donc demandé à l'entreprise de prendre contact avec Fatima, pour déterminer les moyens d'assurer une juste réparation, car Fatima ne souhaite pas réintégrer cette firme. Le Collège a aussi demandé à l'entreprise de modifier la consigne litigieuse. Enfin, le Collège a demandé à l'entreprise de l'informer, dans les deux mois, des suites données à ces recommandations. Si Fatima porte l'affaire en Justice, la HALDE est prête à présenter ses observations devant le Conseil des Prud'hommes.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Merci Louis SCHWEITZER. Je rappelle l'adresse de la HALDE : 11 rue Saint-George à Paris, dans le 9<sup>ème</sup> arrondissement. FIN{