



Paris, le 12 juillet 2016

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-032

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal ;

Saisi par Madame X au sujet de son exclusion d'un centre de formation associatif fondé sur le port d'un foulard islamique.

Décide de recommander à l'association Z de modifier son règlement intérieur ainsi que les pratiques discriminatoires à l'encontre des personnes portant un signe religieux.

Décide de recommander à Madame Y, présidente de l'association Z, de se rapprocher de Madame X afin d'étudier les modalités d'indemnisation de son préjudice.

Le Défenseur des droits demande à l'association Z de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de deux mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a été saisi par le biais de son délégué territorial d'une réclamation relative à l'exclusion de Madame X d'un centre de formation au motif qu'elle portait le foulard islamique.

FAITS :

Par courrier du 9 septembre 2014, Madame X a été informée par le centre de formation Z situé à XXXX que sa candidature avait été retenue pour suivre la formation « compétences professionnelles et pratique du français – public Travailleur Handicapé » qui devait se dérouler du 15 septembre 2014 au 15 janvier 2015 au siège de l'organisme.

Madame X indique qu'elle a pu assister aux trois premiers jours de formation coiffée de son foulard, mais que le quatrième jour, le 18 septembre 2014, il lui a été demandé de le retirer, ce qu'elle a refusé.

Elle précise qu'au moment de l'accueil du groupe et les trois jours suivants, aucun membre de l'association ou intervenant ne lui a indiqué qu'elle n'était pas en conformité avec le règlement intérieur et qu'elle devait ôter son foulard pour poursuivre sa formation.

Par courrier du 19 septembre 2014, Madame A, dirigeante de l'association Z, a formalisé le départ de Madame X de la manière suivante : « *Au cours de nos différents entretiens, nous avons repris les différentes clauses du règlement intérieur. Vous nous avez répondu que vous ne pouviez les respecter dans leur totalité, vous avez alors pris la décision d'arrêter votre formation et de quitter l'établissement* ».

Le règlement intérieur de l'association Z prévoit notamment que « *les stagiaires adopteront un comportement et une tenue vestimentaire correcte* » et qu'« *aucune pratique religieuse et aucune activité politique ne sont autorisées* ».

Le délégué du Défenseur des droits précise s'être entretenu avec la présidente et le directeur de l'organisme qui se seraient engagés, le 20 octobre 2014, à faire parvenir un courrier à la réclamante afin de l'intégrer dans un nouveau groupe de formation. Il indique avoir relancé le directeur le 5 décembre 2014 ; ce dernier se serait excusé et aurait confirmé l'envoi du courrier le jour même. Mais à ce jour aucun courrier n'est parvenu à la réclamante.

Le 26 mars 2015, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a envoyé un courrier à l'association Z afin d'obtenir des informations sur les circonstances entourant la réclamation de Madame X.

Dans son courrier du 6 mai 2015, Monsieur B de l'association Z, a indiqué que le comportement de Madame X durant la formation n'était pas en adéquation avec le règlement intérieur. Il soutient que Madame X aurait choisi de quitter la formation de sa propre initiative.

En réponse, le Défenseur des droits a souhaité attirer de nouveau l'attention de l'association Z sur la situation de Madame X, par une note récapitulative en date du 3 septembre 2015, précisant qu'en l'absence de justifications permettant d'affirmer que l'exclusion de l'intéressée n'était pas fondée sur un critère prohibé, son règlement intérieur ainsi que son application à cette dernière étaient susceptibles d'être qualifiés de discrimination directe fondée sur la religion en matière de formation professionnelle.

Or, comme en témoigne l'accusé réception portant la mention « pli avisé et non réclamé », l'association Z n'a pas souhaité réclamer notre courrier ni y répondre bien qu'elle ait réceptionné l'exemplaire de celui-ci, également transmis par lettre simple.

Madame X n'a à ce jour toujours pas trouvé de nouvelle formation. Elle se voit privée de revenus et de la possibilité de s'approprier la langue française à l'écrit, comme elle le souhaitait.

ANALYSE JURIDIQUE :

La formation de Madame X a pris fin le quatrième jour.

L'association Z justifie la rupture du contrat de formation professionnelle de Madame X par le comportement de cette dernière.

Hormis l'évocation d'un retard le premier jour de la formation, les motifs avancés par les membres de l'association Z sont toutefois très vagues et ne précisent pas quels éléments du comportement de Madame X n'auraient pas été en adéquation avec le règlement intérieur.

L'association Z ne présente aucun autre justificatif ni ne fournit la moindre explication qui permettrait d'attester d'un comportement irrespectueux du règlement intérieur.

Ce n'est qu'après qu'une intervenante ait demandé à Madame X de retirer son foulard, que Madame A lui a « *rappelé ses engagements lors de la signature du règlement intérieur* ». C'est donc bien le port d'un signe religieux qui serait à l'origine de l'exclusion de Madame X.

Le récit de la réclamante est notamment corroboré par des attestations signées par plusieurs participants à la formation indiquant que Madame X « *a été renvoyée chez elle du fait qu'elle portait son foulard et qu'elle n'a pas voulu l'enlever* ». Si Monsieur B déclare que l'un d'entre eux s'est par la suite rétracté, reste que les autres n'en n'ont pas fait autant.

Les explications très laconiques fournies par les membres de l'association Z ne permettent pas de conclure que Madame X a été exclue de la formation pour un autre motif que le port du foulard.

Madame X insiste sur le fait qu'elle a été exclue de la formation et qu'elle n'est pas partie de son plein gré. En effet, elle n'avait aucun intérêt à mettre un terme à cette formation qui avait pour objectif l'acquisition d'un savoir en langue française et de favoriser son insertion professionnelle.

Cette formation professionnelle, proposée par pôle emploi, était par ailleurs rémunérée. En quittant cette formation Madame X se privait d'une rémunération versée par l'organisme de formation et diminuait ses chances de trouver un emploi.

Ainsi la réclamation de Madame X permet de présumer l'existence d'une discrimination en matière de formation professionnelle sur la base d'un critère prohibé, la religion, sans que

l'association Z ait prouvé que cette mesure était justifiée par d'autres éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Financée par le Conseil Régional de XXXX, l'association Z est une association régie par la loi de 1901 et un organisme privé de formation professionnelle pour adultes.

Ainsi, au moment de l'adoption du règlement intérieur et de son application à Madame X, aucune disposition législative ou réglementaire ne prescrivait l'interdiction des signes religieux dans les établissements de formation relevant du secteur privé et accueillant des stagiaires adultes.

La liberté religieuse est un principe consacré par le droit constitutionnel français ainsi que le droit international et européen.

L'importance de la liberté de pensée, de conscience et de religion a été consacrée par la Cour européenne des droits de l'homme comme « *l'une des assises de la société démocratique* » ⁽¹⁾. « *Les juges voient dans la liberté religieuse un élément vital contribuant à former l'identité des croyants et leur conception de la vie. En réalité, la Cour européenne des droits de l'homme a élevé la liberté de religion au rang de droit substantiel de la Convention* » ⁽²⁾.

Elle recouvre à la fois la liberté de conscience et la liberté d'exprimer ses convictions, notamment par le port d'un vêtement.

La protection de liberté religieuse ne se limite pas à ce qui relève du for intérieur. Même si, selon une jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme, elle relève « *avant tout de la pensée et de la conscience de chacun, la liberté de religion comprend (aussi) la liberté de manifester sa croyance seul et en privé mais aussi de la pratiquer en société avec autrui et en public. Une conviction religieuse peut se manifester par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites (...). Des actes du culte ou de dévotion relevant de la pratique d'une religion ou d'une conviction sous une forme généralement reconnue en constitueraient un exemple* » ⁽³⁾. Les signes religieux, tels que le foulard porté par les femmes musulmanes, constituent sans aucun doute une manifestation de cette liberté.

Par ailleurs, les articles 225-1 et 225-2 du code pénal interdisent la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser ou à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée notamment sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion.

La notion de fourniture de biens et de services est entendue largement et recouvre la totalité des activités économiques, les termes « *biens et services* » devant être compris comme visant « *toutes les choses susceptibles d'être l'objet d'un droit et qui représentent une valeur pécuniaire ou un avantage* »⁴. Le texte ne distingue pas entre les professionnels et les particuliers ni entre les actes à titre gratuit et les actes à titre onéreux.

Ainsi, l'accès à une formation professionnelle relève de la qualification de prestation de service au sens des dispositions précitées, comme la HALDE a déjà eu l'occasion de le rappeler dans sa délibération n°2008-176 du 1^{er} septembre 2008 relative à une transaction

⁽¹⁾ CEDH 25 mai 1993 *Kokkinakis c/ Grèce*, Req. n°14307.

⁽²⁾ Division de la Recherche, Aperçu de la jurisprudence de la Cour en matière de liberté de religion, Conseil de l'Europe, 2011 mis à jour en 2013 ;
http://www.echr.coe.int/Documents/Research_report_religion_FRA.pdf

⁽³⁾ Pour un exemple, CEDH 15 janvier 2013 *Eweida et al c/ Royaume-Uni*, Req.n° 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10

⁽⁴⁾ CA Paris 12 novembre 1974 et CA Besançon 27 janvier 2005

pénale pour refus d'accès à un organisme de formation dont le règlement intérieur interdisait tout signe religieux ostensible dans l'enceinte du centre.

Suivant les observations de la délibération n° 2009-339 de la HALDE, la Cour d'appel de Paris⁵ a condamné un centre de formation privé pour adultes pour avoir édicté dans son règlement intérieur une interdiction de tout signe religieux, et avoir ainsi exclu une stagiaire sur le fondement dudit règlement. Les juges ont estimé que le délit de discrimination religieuse était caractérisé au regard des articles 225-1 et 225-2 du Code pénal en relevant en outre que la stagiaire voilée n'avait pas eu de comportement prosélyte et que le port du voile n'avait pas provoqué de perturbations dans l'établissement.

On relèvera, en outre, que dans le cadre d'une question écrite posée en 2011 par Monsieur Manuel Valls, alors député de l'Essonne, le Ministre de l'Education nationale avait eu l'occasion de s'exprimer sur le régime juridique applicable, en matière de port de signes religieux, dans l'enceinte des centres de formation par l'apprentissage (CFA). Le Ministre avait répondu qu'hors du temps de présence des élèves sous statut scolaire, le port des signes religieux ne paraissait pas pouvoir être interdit, sauf pour des raisons de sécurité⁽⁶⁾

Cette même interprétation a été retenue par le Secrétaire d'Etat à l'Emploi, faisant suite à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris précité, en réponse à une question écrite de Monsieur Christian Cambon, Sénateur : « *De fait, les organismes de formation privés ne peuvent en principe prévoir dans leur règlement intérieur des restrictions relatives au port de signes religieux ostensibles que sur des motifs de sécurité des personnes ou de respect de l'ordre public. Dès lors, un CFA (...) ne paraît pouvoir proscrire le port des signes religieux ostensibles que pour un motif sérieux de sécurité ou d'ordre public* »⁽⁷⁾

Ainsi, les dispositions d'un règlement intérieur ne sauraient permettre à elles seules d'écarter l'application de la loi pénale et autoriser la mise en œuvre de pratiques discriminatoires illicites.

A la lecture de la réponse de Monsieur B, il n'est pas contesté que Madame X n'a pas été autorisée à poursuivre sa formation au sein de la structure et bénéficier de ses services, du fait qu'elle portait un foulard.

L'élément matériel du délit de discrimination défini comme un refus de fourniture d'un service, fondé sur la religion du bénéficiaire, est caractérisé.

La discrimination est réprimée lorsqu'il est établi que l'auteur du fait matériel est animé d'une intention de discriminer. Cette intention est caractérisée par la conscience de se livrer à des agissements discriminatoires.

Il n'est pas nécessaire, pour caractériser la conscience que peut avoir une personne de commettre une discrimination, de rechercher les raisons pour lesquelles elle a pris en compte un motif discriminatoire⁽⁸⁾. Quels que soient les mobiles de l'auteur d'une discrimination, ceux-ci sont indifférents à la caractérisation de son intention, sa volonté

⁵ Cour d'appel de Paris du 8 juin 2010 (n°08/08286).

⁽⁶⁾ Question écrite n° 75766 de M. Manuel Valls au Ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative ; JOAN du 6 avril 2010 et JOAN du 4 janvier 2011.

⁽⁷⁾ Questions écrites n° 14112 et n°12656 de M. Christian Cambon à Monsieur le Secrétaire d'Etat chargé de l'emploi posées le 25 mars et le 25 juin 2010 ; JO Sénat du 24 juin 2010 et JO Sénat du 9 septembre 2010.

⁽⁸⁾ En ce sens, v. Délibération HALDE n° 2009-303 du 14 septembre 2009 et T. corr. Versailles 8 mars 2010 N° aff. 0723480055 au sujet du refus d'embauche d'un candidat noir compte tenu de l'hostilité envisagée des ouvriers portugais qu'il aurait dû diriger.

d'opérer une différence de traitement fondée sur un critère prohibé, en l'espèce l'appartenance religieuse.

La Cour d'appel de Paris rappelle que des limitations ne peuvent être apportées à la liberté religieuse que par l'effet de la loi, en vue d'un but légitime, et seulement par des moyens proportionnés ⁽⁹⁾.

De plus, selon une jurisprudence constante de la Cour de Cassation, la discrimination est constituée dès lors qu'il est établi que le critère discriminatoire a été un élément pris en compte, sans être nécessairement le motif exclusif de la décision : il suffit que ce critère ait participé à la mesure d'exclusion ⁽¹⁰⁾.

Au vu de la réclamation de Madame X et de l'absence de justification de la part de l'association Z permettant d'affirmer que l'arrêt de la formation de Madame X n'est pas fondé sur un critère prohibé, le règlement intérieur de l'association Z ainsi que son application à Madame X sont susceptibles d'être qualifiés de discrimination directe fondée sur la religion en matière de formation professionnelle.

⁽⁹⁾ CA Paris 8 juin 2010, *Benkirane*

⁽¹⁰⁾ V. Cass. crim 15 janvier 2008 n° 07-82.380 ; Cass. crim 14 juin 2000 n° 99-81.108

Compte tenu de ce qui précède, le Défenseur des droits décide de recommander à l'association Z de modifier son règlement intérieur ainsi que les pratiques discriminatoires à l'encontre des personnes portant un signe religieux et de se rapprocher de Madame X afin d'étudier les modalités d'indemnisation de son préjudice.

Le Défenseur des droits demande à être informé des suites de sa décision dans un délai de deux mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON