

Paris, le 11 mai 2018

Décision du Défenseur des droits n°2018-126

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 ;

Vu l'article 2-2 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisi par Madame X qui estime avoir été exclue de sorties pédagogiques dans le cadre de sa formation professionnelle du fait du port du foulard ;

Décide de rappeler les termes de l'article 18 de la loi organique relative au Défenseur des droits au président de l'Ecole Y, située à Z, disposant que « les personnes physiques ou morales mises en cause doivent faciliter l'accomplissement de [la] mission » du Défenseur des droits ;

Décide de recommander au président de l'Ecole Y de clarifier, sans délai, ses pratiques concernant le port du foulard par ses stagiaires à l'extérieur du centre de formation, par exemple en indiquant dans le règlement intérieur que l'accès aux stages et aux sorties pédagogiques ne peut pas, en principe, être refusé aux stagiaires sur le seul fondement du port de signes religieux ;

Décide également de recommander au président du réseau des écoles Y de communiquer la présente décision à l'ensemble de ses adhérents.

Le Défenseur des droits demande aux deux présidents 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.

Le Défenseur des droits informe les ministres en charge de l'Education nationale et de l'Emploi de la présente décision.

Jacques TOUBON

Recommandations au titre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire de sa déléguée territoriale de Z, d'une réclamation de Madame X en formation à l'école Y au sujet de son exclusion de deux sorties pédagogiques qu'elle estime fondée sur son port du foulard.

LES FAITS ET L'ENQUETE

2. Lors de sa formation à l'école Y, située à Z, Madame X se plaint d'avoir été exclue de deux sorties pédagogiques du fait qu'elle portait le foulard. Les sorties visaient à faire connaître les métiers dans le secteur de l'armée et celui du journalisme. Elle explique qu'il lui aurait été demandé d'« arranger » son voile avant la sortie pédagogique à l'armée. Face à son refus, il lui aurait été interdit de s'y rendre. Concernant la deuxième sortie pédagogique auprès de France 3, il lui aurait été dit que la sortie avait finalement été annulée alors qu'elle avait bien eu lieu.
3. Madame X saisit la déléguée territoriale du Défenseur des droits, en vue de résoudre ce différend par la voie d'un règlement amiable.
4. Madame W, directrice de l'école Y située à Z, répond à la déléguée en lui rappelant d'abord que l'école Y a vocation à accueillir des jeunes sortis du système scolaire qui souhaitent être accompagnés pour se réinsérer professionnellement. Son établissement permet notamment aux jeunes de rencontrer des professionnels soit à l'école soit dans les locaux des entreprises concernées. Chaque jeune apprend dans ce cadre « les codes de l'entreprise » (attitude correcte, respect, ponctualité, esprit d'équipe). Lors des sorties qui sont organisées sur différents lieux de travail, il est demandé aux stagiaires de porter une « tenue correcte, adaptée à la démarche de rencontre avec ceux qui pourraient un jour être leur employeur ». Madame W prolonge ainsi son propos en indiquant que hormis les cas où le port de vêtement est justifié par les règles de sécurité, aucune tenue n'est imposée. « Le fait de porter ou non le voile est un choix personnel des jeunes femmes qui se présentent à l'école, qui n'empêche pas de suivre la formation ». Ainsi, Madame W conteste formellement que Madame X ait été exclue de deux sorties pédagogiques pour des motifs discriminatoires. Elle rappelle que les sorties ne sont pas « de droit » et qu'il peut y avoir plus de candidats que de places et que le fait de porter le voile n'empêche pas de suivre la formation. Elle ajoute que l'armée n'avait pas interdit les stagiaires voilées et que la sortie auprès de France 3 a été annulée.
5. Toutefois, un ancien salarié de cette structure a porté à la connaissance du Défenseur des droits des documents internes venant directement en contradiction avec les propos de Madame W.
6. Il s'agit, d'une part, d'un compte rendu de réunion d'équipe daté du 19 août 2015 où Madame W est désignée comme étant l'animatrice, mentionnant expressément que « dans le cadre professionnel (stages, visites d'entreprises ou de centres de formation, salons, relation avec les professionnels), le voile doit être enlevé, car ce n'est pas compatible avec le travail sur le projet professionnel ». D'autre part, un courriel de Madame A, formatrice référente de l'école Y en cause, adressé à l'équipe de formation daté du 26 octobre 2015 portant sur la sortie scolaire concernant les métiers de l'armée, mentionne expressément que Madame X « doit faire le point avec Monsieur C pour la question du voile ». Enfin, il semble bien que la sortie auprès de France 3 ait eu lieu.

7. En réponse à une note récapitulatif les éléments de fait et de droit permettant au Défenseur des droits de présumer l'existence d'une discrimination religieuse, Monsieur B, Président de l'Ecole Y, ne conteste ni l'authenticité de ces documents ni leur contenu. Il maintient toutefois que Madame X n'a fait l'objet d'aucune discrimination.
8. Il rappelle que « dans les locaux de l'école Y, le port du voile est accepté à condition que l'ovale du visage soit visible et la tenue 'discrète' ». En revanche, à l'extérieur des locaux, c'est-à-dire dans les entreprises susceptibles d'accueillir des stagiaires, l'organisation de toute sortie pédagogique implique que l'Ecole Y de Z se conforme aux règles qui sont définies par l'entreprise concernée.
9. Ainsi, si dans le compte-rendu du 19 août 2015 figure la mention selon laquelle le voile doit être enlevé, c'est uniquement dans le but de rappeler que les stagiaires doivent se conformer aux règles définies par les entreprises concernées. La précision selon laquelle Madame X « doit faire le point sur le port du voile » figurant dans le courriel du 26 octobre 2015 se rapporte à la même obligation.
10. Pourtant, Monsieur B rappelle que les services de l'armée n'avaient pas demandé à ce que les stagiaires retirent leur foulard. Concernant la sortie au sein de France 3, il ne dément pas non plus que la sortie ait finalement eu lieu et explique seulement que la sortie devait être annulée compte tenu du contexte d'état d'urgence mais qu'« une certaine désorganisation en a découlé ».
11. En réponse à cette même note récapitulative du Défenseur des droits, le président du réseau Y répond que les différentes écoles de Y sont des associations autonomes et indépendantes. Le réseau Y n'est jamais intervenu dans le cadre de la formation de Madame X. Il n'est ni informé ni consulté au sujet de la participation d'un stagiaire aux activités et/ou sorties pédagogiques et ne transmet aucune instruction aux écoles membres Y à ce sujet. Même si cela avait été le cas, il ne relève pas de son rôle ou de ses attributions de prendre ou d'imposer à une école de faire ou de ne pas faire participer un stagiaire à une sortie pédagogique.

CADRE JURIDIQUE ET DISCUSSION

L'école Y

12. L'école Y accueille tout jeune ayant connu une scolarité très difficile afin de retenter avec lui une acquisition des savoirs fondamentaux. Elle permet également d'assurer son insertion professionnelle et sociale.
13. La pédagogie suivie répond à la Charte des écoles Y. Le jeune est pleinement impliqué dans la conception de son parcours de formation et participe largement à l'élaboration du projet d'insertion sociale et professionnelle qui y est associé.
14. Conformément à l'article L. 214-14 du Code de l'éducation, « Les écoles Y participent au service public régional de la formation professionnelle et proposent une formation à des personnes de seize à vingt-cinq ans dépourvues de qualification professionnelle ou de diplôme. Chacune d'entre elles bénéficie d'un parcours de formation personnalisé. Ces écoles délivrent une attestation de fin de formation indiquant le niveau de compétence acquis de manière à faciliter l'accès à l'emploi ou à une certification (...). L'État et les régions apportent leur concours aux formations dispensées dans les conditions déterminées par convention ».

15. L'art. D. 214-9 du même Code prévoit que « Les écoles Y (...) sont des établissements ou des organismes de formation gérés par toute personne physique ou morale auxquels a été attribué, sur leur demande, le label "école Y". Ce label est délivré pour une durée de quatre ans par l'association "Réseau des Y en France" aux établissements et organismes de formation se conformant aux critères définis par un cahier des charges établi par cette association sur avis conforme des ministres chargés de l'éducation et de la formation professionnelle et peut être renouvelé (article D. 214-10 du Code de l'Education).
16. Le parcours de formation personnalisé, dont la durée ne peut excéder quarante-huit mois, est défini sur la base d'une évaluation individuelle du niveau initial de connaissances et de compétences des personnes admises au sein d'une école Y et d'un entretien réalisé lors de leur entrée en formation et portant notamment sur leurs projets professionnel et personnel (article D. 214-11 du Code de l'Education).
17. Les écoles Y ont en général le statut d'une association ou d'un groupement d'intérêt public.
18. L'école Y de Z concernée par cette affaire a le statut d'une association loi de 1901.

La liberté religieuse : une liberté fondamentale

19. La liberté religieuse est un principe consacré par le droit constitutionnel français ainsi que le droit international et européen.
20. D'une part, l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen prévoit que « nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre établi par la loi ». L'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose que la République « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction (...) de religion ».
21. D'autre part, la liberté religieuse est garantie par l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, cette dernière garantissant également le droit à la protection contre la discrimination fondée notamment sur la religion prévue à son article 14.
22. 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).
23. Elle recouvre à la fois la liberté de conscience et la liberté d'exprimer ses convictions, notamment par le port d'un vêtement.
24. La protection de la 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

(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

(...). 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).

25. Les signes religieux, tels que le foulard porté par les femmes musulmanes, constituent sans aucun doute une manifestation de cette liberté (4).

L'interdiction des discriminations religieuses en matière de formation

26. L'article 2-2° de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations interdit, en principe, toute discrimination religieuse en matière de formation professionnelle.
27. La formation professionnelle comprend « toute forme d'enseignement qui prépare à une qualification pour une profession, un métier ou un emploi spécifique ou qui confère l'aptitude particulière à leur exercice » (5).
28. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, toute discrimination fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée est également interdite, en principe, en matière d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services (nouvel article 2-3° de la loi révisée du 27 mai 2008).
29. Les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal interdisent la discrimination lorsqu'elle consiste à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service en raison d'un critère discriminatoire ou à la subordonner à une condition discriminatoire fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.
30. La notion de fourniture de biens et de services est entendue largement et recouvre la totalité des activités économiques de sorte que l'accès à une formation professionnelle relève de la qualification de prestation de service au sens des dispositions précitées.
31. En tant que prestataires de services, les écoles Y ayant le statut d'association sont soumises aux exigences de l'article 2-2 de la loi du 27 mai 2008 et des articles 225-1 et 225-2 du Code pénal. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, elles sont également soumises à l'article 2-3 de la loi du 27 mai 2008 révisée.
32. A cet égard, suivant les observations de la délibération n° 2009-339 de la HALDE, la Cour d'appel de Paris a déjà 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 (6).

(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) Dans la mesure où une femme estime obéir à un précepte religieux en portant le foulard, il s'agit d'un acte motivé ou inspiré par une religion ou une conviction (C.E.D.H. 10 novembre 2005 *Sahin c/Turquie*, Req. n° 44774/98 au sujet de l'interdiction du port du foulard par les étudiantes en Turquie). L'existence d'un lien suffisamment étroit et direct entre l'acte et la conviction qui en est à l'origine doit être établie au vu des circonstances de chaque cas d'espèce mais il n'est pas nécessaire d'établir qu'en portant le foulard, une femme répond à un commandement de sa religion en question (C.E.D.H. 15 janvier 2013 *Eweida et al c/ Royaume-Uni*, Req. n° 48420/10 au sujet du port de la croix copte)

(5) C.J.C.E. 13 février 1985 *Gravier c/ Ville de Liège*, aff. 293/83 ; voir également C.J.C.E 1er juillet 2004 *Commission c/ Belgique*, aff. C-65/03 ; C.J.C.E. 7 juillet 2005 *Commission c/Autriche*, aff. C- 147/03

(6) CA PARIS 8 juin 2010, N° 08/08286

33. Le Défenseur des droits rappelle également que dans le cadre d'une question écrite d'un parlementaire, le Ministre de l'Education nationale a 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 Ministère a notamment répondu en 2011 que le port des signes religieux ne paraissait pas pouvoir être interdit, sauf pour des raisons de sécurité ⁽⁷⁾.
34. Cette même interprétation a été retenue par le Secrétaire d'Etat à l'Emploi à la suite de l'arrêt de la Cour d'appel 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 »⁽⁸⁾.

Des exceptions limitées au principe de non-discrimination religieuse

35. Si la liberté de manifester sa foi n'est pas absolue, elle « ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui » (article 9-2 de la Convention européenne des droits de l'homme).
36. L'article L. 141-5-1 du Code de l'éducation selon lequel « Dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit » ne vise que les élèves des établissements publics d'enseignement primaire et secondaire.
37. Cette interdiction légale n'est pas applicable à de jeunes adultes dans le cadre d'une formation professionnelle. Ainsi, les élèves des écoles Y sont exclus du champ d'application de l'article L. 141-5-1 précitée et sont donc en principe libres de porter des signes religieux.
38. La loi du 27 mai 2008 prévoit que l'interdiction des discriminations religieuses en matière de formation professionnelle ne fait pas obstacle aux différences de traitement répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.
39. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016, la loi révisée du 27 mai 2008 prévoit également que le principe de non-discrimination ne fait pas obstacle à ce que des différences soient faites sur le fondement de l'appartenance à une religion déterminée dans l'accès aux biens et aux services lorsqu'elles sont justifiées par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés.
40. Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), l'exception des exigences professionnelles essentielles et déterminantes permettant de justifier une différence de traitement sur un motif prohibé est, d'une part, d'interprétation stricte ⁽⁹⁾. D'autre part, elle ne vise pas le motif sur lequel est fondée la différence de

⁽⁷⁾ 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

⁽⁸⁾ 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

⁽⁹⁾ V. par exemple, CJUE 13 septembre 2011, *Prigge e.a.* (aff. C-447/09, point 72), et CJUE 13 novembre 2014, *Vital Pérez* (C-416/13, point 47)

traitement, mais une caractéristique liée à ce motif qui doit constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante ⁽¹⁰⁾.

41. A ce jour, la Cour de justice a connu de deux affaires, à savoir les affaires *Feryn* et *Bouagnaoui* ⁽¹¹⁾ où des employeurs ont accédé aux demandes de leurs clients en refusant d'embaucher des candidats d'origine étrangère ou en licenciant une salariée qui portait le voile. A cette occasion, la Cour a eu l'opportunité de préciser si ce type d'exigences permettaient de justifier des discriminations interdites par les directives 2000/43 et 2000/78 ⁽¹²⁾.
42. Dans l'affaire *Bouagnaoui* ⁽¹³⁾, la CJUE a précisé que l'exception au principe de non-discrimination fondée sur une exigence professionnelle essentielle et déterminante renvoyait à « une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client ».
43. De même, la Cour de cassation française a décidé, à la suite de cet arrêt de la Cour de Luxembourg, que « la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits de son client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive » du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (Cass. Soc. 22 novembre 2017, n° 13-19.855)
44. Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi El Khomri), l'article L.1321-2-1 du Code du travail dispose que « le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ».
45. Il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne interprétant la directive 2000/78/CE précitée prohibant les discriminations religieuses en matière d'emploi qu'une politique de neutralité ne peut être justifiée que si elle poursuit un objectif légitime et que les mesures d'y parvenir sont nécessaires et appropriées ⁽¹⁴⁾.
46. Selon la CJUE, le souhait de l'employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard de ses clients se rapporte à la liberté d'entreprendre (garantie par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) et peut revêtir un caractère légitime

⁽¹⁰⁾ V. aussi CJUE 12 janvier 2010, *Wolf*, aff. C-229/08, point 35 ; CJUE 13 septembre 2011, *Prigge e.a.*, aff. C-447/09, point 66 ; CJUE 13 novembre 2014, *Vital Pérez*, aff. C-416/13, point 36, CJUE 15 novembre 2016, *Salaberria Sorondo*, aff. C-258/15, point 33

⁽¹¹⁾ Affaire *Feryn*, aff. C-54/07, conclusions présentées le 12 mars 2008 et affaire *Bouagnaoui*, aff. C-188/15, conclusions présentées le 13 juillet 2016

⁽¹²⁾ Monsieur Feryn avait déclaré refuser d'embaucher des travailleurs marocains au motif que ses clients n'en voulaient pas et ne voulaient pas les voir entrer chez eux pour y installer des portes dans des maisons privées, souvent des villas. L'avocat général M. Poireres Maduro avait estimé cette question comme totalement dénuée de pertinence pour la question de l'application de la directive 2000/43. Il a relevé que « même si cette affirmation était correcte, elle ne ferait qu'illustrer que «les marchés ne remédieront pas à la discrimination» et qu'une intervention réglementaire est essentielle. En outre, l'adoption de mesures réglementaires au niveau communautaire aide à résoudre un problème d'action collective pour les employeurs en empêchant toute distorsion de concurrence qui, précisément à cause de ce manquement du marché, pourrait se manifester au cas où différents niveaux de protection contre la discrimination existeraient au niveau national.

⁽¹³⁾ CJUE 14 mars 2017 *Bouagnaoui*, aff. C-188/15

⁽¹⁴⁾ CJUE 14 mars 2017 *Achbita*, aff. C-157/15

notamment lorsque seuls sont impliqués les travailleurs qui entrent en contact avec les clients.

47. Une politique de neutralité est jugée appropriée si elle est poursuivie de manière cohérente et systématique. Autrement dit, elle doit s'appliquer à tous les signes qu'ils soient religieux, philosophiques ou politiques et ne pas cibler une religion en particulier.
48. Une politique générale et indifférenciée n'apparaîtrait nécessaire que si elle interdit le port de tous signes politiques, philosophiques ou religieux à l'égard des seuls membres du personnel qui sont en contact visuel avec les clients. Dans l'hypothèse où un salarié souhaite porter un signe religieux, l'employeur doit alors proposer un poste alternatif, en tenant compte des contraintes de l'entreprise, qui serait sans contact visuel avec la clientèle.

APPLICATION AUX FAITS DE L'ESPECE

49. En réponse au courrier de la déléguée territoriale, la Directrice de l'école Y visée n'a pas fait état d'un règlement intérieur ou d'une règle écrite qui interdirait aux jeunes adultes de l'école Y de porter des signes religieux. Au contraire, elle a expressément relevé que le port du voile n'empêchait pas de suivre la formation.
50. Il n'est pas contesté que Madame X n'a pas eu de comportement prosélyte ou exercé de pression vis-à-vis d'autres étudiants ou d'autres adultes. Il convient de rappeler que selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, le seul port du foulard ne constitue pas par lui-même un acte de pression ou de prosélytisme ⁽¹⁵⁾.
51. Des documents internes qui ont été portés à la connaissance du Défenseur des droits, dont l'Ecole Y de Z n'a démenti ni l'existence ni le caractère authentique, révèlent que par principe le voile doit être enlevé notamment lors de sorties pédagogiques et de stages car il ne serait pas compatible avec le travail sur le projet professionnel.
52. Cette consigne semble donc avoir été appliquée à Madame X puisque précisément, le Défenseur des droits a su qu'un point devait être fait avec elle au sujet du port du foulard pour l'une des deux sorties.
53. L'Ecole Y n'a pas expliqué et justifié en quoi le port du foulard serait incompatible lors de simples rencontres entre les jeunes de l'école Y, dont fait partie Madame X, et des professionnels, à l'occasion de visites notamment dans un centre de l'armée ou dans les locaux de France 3.
54. Concernant la sortie auprès de France 3, l'Ecole se contredit. Après avoir affirmé dans un premier temps de l'enquête que la sortie n'avait pas eu lieu, elle reconnaît implicitement qu'elle s'est tenue mais avec une certaine désorganisation, sans toutefois donner davantage de précision pour expliquer que Madame X n'y ait pas été conviée.
55. Concernant la sortie auprès des services de l'armée, l'Ecole reconnaît précisément que l'armée n'avait pas interdit que des stagiaires voilées se présentent et indique que seul un rappel sur la nécessaire sobriété de la tenue aurait été fait pour tous les jeunes. Elle ne donne pas davantage d'explication sur le fait que Madame X n'ait pas pu en bénéficier alors même qu'un document interne fait mention exprès que cette situation devait être évoquée avec elle.
56. L'exigence prévue dans un document interne de 2015 conduisant à ce que les stagiaires retirent de manière systématique leur foulard lors de sorties pédagogiques sans apporter

⁽¹⁵⁾ CE 27 novembre 1996 *M. et Mme Jeouit* ; V. également en ce sens, par exemple la décision du Défenseur des droits n° MLD-2014-81 du 26 mai 2014

de justification au cas par cas caractérise une pratique discriminatoire contraire à l'article 2-2 de la loi du 27 mai 2008 précitée ainsi qu'aux articles 225-1 et 225-2 du Code pénal.

57. Il en est de même de la pratique plus généralisée selon laquelle il est exigé des stagiaires de retirer leur voile dès lors qu'elles « sont dans le cadre professionnel (stages, visites d'entreprises ou de centres de formation, salons, relation avec les professionnels) ».
58. Il convient de rappeler que selon une jurisprudence constante, l'absence de transparence est un élément de fait laissant présumer l'existence d'une pratique discriminatoire. En effet, le manque total de transparence est considéré comme contraire au principe de légalité au motif qu'il empêche toute forme de contrôle tant du juge saisi que des personnes qui peuvent être lésées par des mesures discriminatoires ⁽¹⁶⁾.
59. L'opacité des raisons pour lesquelles Madame X n'a pas pu participer à deux sorties pédagogiques, qui n'a pas été dissipée lors de l'enquête du Défenseur des droits, démontre qu'elle a été victime de discrimination fondée sur sa religion au sens des dispositions susmentionnées.
60. Enfin, le fait pour l'Ecole Y de donner aux services du Défenseur des droits des informations erronées traduit une absence manifeste de coopération et de bonne foi contraire à l'obligation posée à l'article 18 de la loi organique n° 2011-333 relative au Défenseur des droits.
61. En conséquence, le Défenseur des droits décide :
 - de rappeler les termes de l'article 18 de la loi organique précitée au président de l'Ecole Y, située à Z selon lequel « les personnes physiques ou morales mises en cause doivent faciliter l'accomplissement de [la] mission » du Défenseur des droits ;
 - de recommander au président de l'Ecole Y de clarifier, sans délai, ses pratiques concernant le port du foulard par ses stagiaires à l'extérieur du centre de formation, par exemple en indiquant dans le règlement intérieur que l'accès aux stages et aux sorties pédagogiques ne peut pas, en principe, être refusé aux stagiaires sur le seul fondement du port de signes religieux ;
 - de recommander au président du réseau des écoles Y de communiquer la présente décision à l'ensemble de ses adhérents.

⁽¹⁶⁾ Au sujet de politiques d'embauche ou de politiques salariales opaques, v. CJCE 30 juin 1988 *Commission des Communautés européennes c/ République française*, aff. 318/86 ; CJCE 17 octobre 1989 *Danfoss*, aff. 109/88 (au sujet de l'absence de transparence d'une politique salariale) ; CJCE 27 octobre 1993 *Enderby*, aff. C-127/92 ; CJCE, 26 juin 2001 *Susanna Brunnhofer*, aff. C-381/99 ; CJCE, 3 octobre 2006 *Cadman*, aff. C-17/05. V. également Cass. Soc. 15 décembre 2011 N°10-15873 au sujet de l'absence de transparence d'une procédure d'embauche ; V. également la décision du Défenseur des droits MLD 2013-172 du 2 octobre 2013 concernant un candidat à un emploi ayant passé plusieurs entretiens avec succès et qui est interrogé lors du dernier entretien sur son origine et la profession de ses parents.