

Paris, le 1^{er} octobre 2018

Décision du Défenseur des droits n°2018-235

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 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, et notamment ses articles 2-2 et 2-3 ;

Saisi par Madame X concernant l'annulation, par le centre de formation Y, de son inscription à une formation de « concepteur développeur informatique » qu'elle estime discriminatoire en raison de sa religion.

Décide de recommander au centre de formation Y :

- de supprimer l'interdiction de porter des signes religieux ostentatoires figurant dans son règlement intérieur ;
- d'indemniser intégralement Madame X de son préjudice.

Le Défenseur des droits demande au secrétaire général du centre de formation Y de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

Recommandation 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 son délégué territorial d'une réclamation de Madame X concernant l'annulation, par le centre de formation Y, de son inscription à une formation de « concepteur développeur informatique » qu'elle estime discriminatoire en raison de sa religion.

2. Madame X est ingénieure. Elle est musulmane et porte un foulard.

LES FAITS

3. Souhaitant faire l'acquisition de nouvelles connaissances et obtenir le titre de niveau II « concepteur développeur informatique » du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), Madame X décide de s'inscrire à la formation intitulée « concepteur développeur informatique » auprès du centre de formation Y. Cette formation de 5380 euros devait se dérouler du 24 octobre 2016 au 18 juillet 2017.

4. Lors de tests d'admission le 4 août 2016, aucune remarque sur sa tenue vestimentaire ne lui aurait été faite. Ayant obtenu de bons résultats, sa candidature est validée et sa conseillère pédagogique, Madame Z, lui remet un dossier d'inscription. Après avoir entrepris les démarches nécessaires, Madame X obtient le financement de sa formation par POLE EMPLOI.

5. Madame X se présente à nouveau dans l'établissement afin de remettre à Madame Z une convention tripartite concernant l'aide individuelle à la formation en vue de sa signature.

6. Fin septembre 2016, elle reçoit par courriel ce document signé ainsi que le règlement intérieur du centre de formation Y.

7. Elle prend alors connaissance du paragraphe intitulé « tenues vestimentaires et comportement » qui dispose : « Vous devez être habillé de façon correcte dans les locaux du centre de formation. Une tenue propre et sans excentricité est de rigueur. Pas de signes ostentatoires de richesse et religieux ».

8. Elle contacte les services du centre de formation Y afin d'avoir davantage d'informations sur ce dernier point dans la mesure où elle dit porter un foulard. Lors d'un échange téléphonique le 10 octobre 2016, Madame Z lui aurait suggéré de substituer à son foulard un bonnet.

9. Madame X consigne les termes de cet échange dans un courriel du même jour adressé à Madame Z. En effet, elle écrit notamment : « Bien que vous m'ayez proposé de substituer mon simple et discret couvre-chef (en l'occurrence un foulard) par une sorte de bonnet/bandeau, je souhaiterais obtenir une réponse quant à la possibilité de suivre la formation avec mon accoutrement habituel (qui demeure en soi classique : pantalon, chemise, tout en arborant un élément vestimentaire sur ma tête couvrant cou et cheveux) ». Elle lui demande ainsi les coordonnées du directeur afin de pouvoir prendre attache à ce sujet.

10. Madame Z lui donne cette information, par retour, dès le 11 octobre 2016, en s'adressant à Madame X par son prénom.

11. Par courriel du 13 octobre 2016, Madame X demande des clarifications au directeur de l'établissement, Monsieur A. Elle dit qu'elle est dubitative et ne parvient pas à visualiser de quel type de bonnet il s'agirait. Elle l'interroge pour savoir s'il s'agit d'un bonnet utilisé par les personnes en chimiothérapie ou un bonnet tel qu'on en porte en hiver ou un autre type de bonnet. Elle rappelle que son « accoutrement actuel et habituel est tout à fait classique et non atypique » à savoir un pantalon, une chemise, une veste de tailleur et « un foulard simple et discret couvrant le cou, les oreilles et la chevelure ».

12. Monsieur A lui répond par courriel du 15 octobre 2016 dans les termes suivants : « Le comité pédagogique, constitué de représentants des diverses religions, réaffirme le caractère totalement laïc de l'établissement. Il réaffirme que les femmes musulmanes qui suivent nos formations se doivent de ne faire aucun prosélytisme et doivent se conformer au règlement. Le comité pédagogique refuse donc toute entorse à cette règle. Je suis donc au regret de ne pas pouvoir accéder à votre requête. Par ailleurs, le comité pédagogique ne souhaitant pas entamer quelque débat que ce soit sur cette question et ne souhaitant pas passer l'essentiel du temps à faire respecter la discipline se prononce unanimement pour ne pas accepter votre inscription. Je vous remercie de prendre acte de cette décision et de faire le nécessaire auprès de Pôle Emploi ».

13. Par courriel du 19 octobre 2016, Madame X conteste la décision qui lui est notifiée et demande au directeur du centre de formation Y sur quel texte le comité pédagogique a fondé sa décision. Elle lui demande quelles sont les exigences en termes de sécurité, d'hygiène ou de santé qui justifieraient l'annulation de son inscription. Elle se dit étonnée du fait qu'il puisse dire qu'elle arbore son foulard de façon ostentatoire et dans un but de prosélytisme vu qu'ils ne sont jamais rencontrés et qu'elle n'a pas encore pu assister aux enseignements dispensés. Elle conclut en réitérant sa demande de clarification du terme « bonnet » et sur son admissibilité.

14. Ce courriel est resté sans réponse.

15. Madame X s'étant vu refuser son inscription a ainsi dû renoncer au financement qui lui avait été alloué par POLE EMPLOI et n'a pas pu être formée durant l'année scolaire 2016/2017 par le centre de formation Y.

16. A la suite d'une tentative de règlement amiable initiée par le délégué territorial du Défenseur des droits, le secrétaire général du centre de formation Y, explique que Madame X a été invitée à porter un foulard plus discret et qu'en retour, elle aurait eu un comportement agressif et blessant envers ses employés qui ne l'ont, à aucun moment, forcée à ne pas se couvrir la tête. Il indique avoir expliqué la situation au conseiller de Pôle Emploi de Madame X qui se serait montré compréhensif.

17. En réponse à une note récapitulant les éléments de fait et de droit susceptibles de caractériser cette situation comme discriminatoire, le Directeur général délégué réitère par courrier du 8 mai 2018 que son établissement est laïc et neutre. Il affirme que contrairement aux dires de Madame X, cette dernière portait un long voile de type khimar et que cela constitue un signe religieux ostentatoire interdit. Or, face à un personnel lui suggérant de porter un voile plus discret, elle aurait eu un comportement véhément et agressif et aurait déclenché une polémique, ce qui n'est pas acceptable.

18. Madame X conteste formellement cette version des faits.

CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES

19. La liberté religieuse est un droit fondamental 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. Elle recouvre à la fois la liberté de conscience et la liberté d'exprimer ses convictions, notamment par le port d'un vêtement.

23. 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 ⁽¹⁾. 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 ou un khimar, une femme répond à un commandement de sa religion en question ⁽²⁾.

24. Les signes religieux, tels que le foulard ou le khimar porté par les femmes musulmanes, constituent sans aucun doute une manifestation de cette liberté ⁽³⁾.

25. Selon les dires de Madame X, elle portait un foulard lorsqu'elle s'est présentée au centre de formation Y. Il lui est reproché d'avoir porté un voile plus long, à savoir un khimar couvrant non seulement les cheveux et le cou mais également les épaules.

26. Dans tous les cas, elle aurait exprimé son appartenance à l'Islam en portant l'un ou l'autre de ces signes religieux. Il convient d'ailleurs de rappeler que le seul port du foulard ne constitue pas par lui-même un acte de pression ou de prosélytisme ⁽⁴⁾.

27. 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.

28. 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⁾.

⁽¹⁾ 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

⁽²⁾ 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

⁽³⁾ 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)

⁽⁴⁾ CE 27 novembre 1996 *M. et Mme Jeouit*, N° 172686 ; V. également en ce sens, par exemple la décision du Défenseur des droits n° MLD-2014-81 du 26 mai 2014

⁽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

29. 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).

30. 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.

31. 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.

32. Ainsi, le centre de formation Y, SAS de droit privé, doit en principe être considéré comme un prestataire de services soumis 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, il est également soumis à l'article 2-3 de la loi du 27 mai 2008 révisée.

33. 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).

34. L'article L. 141-5-1 du Code de l'éducation prévoit que « 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 ».

35. Cette interdiction ne visant que les élèves des établissements publics d'enseignement primaire et secondaire, elle n'est donc pas applicable à des adultes suivant une formation professionnelle dans une structure privée.

36. Ainsi, 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 ⁽⁶⁾.

37. De même, le président du tribunal de grande instance de Lyon a jugé en référé ⁽⁷⁾, sur le fondement de la loi de 2008 et de la Convention européenne des droits de l'homme, que les organismes de formation privés pour adultes ne peuvent imposer une obligation de neutralité interdisant totalement l'expression des convictions religieuses des stagiaires. Ainsi, un règlement intérieur interdisant tout couvre-chef sans qu'il soit démontré que le port d'un objet de cette nature porte atteinte à la sécurité ou à l'hygiène est dépourvu de base juridique. En conséquence, à défaut de disposition législative spécifique, le fait pour un organisme de formation de s'opposer à l'accès à l'enseignement d'une stagiaire adulte voilée caractérise un trouble manifestement illicite.

⁽⁶⁾ CA PARIS 8 juin 2010, N° 08/08286
⁽⁷⁾ TGI LYON (ord.) 8 septembre 2014 N°14/01638

38. Cette même interprétation a également été retenue par le Secrétaire d'Etat à l'Emploi en réponse à une question écrite de Monsieur Christian Cambon, Sénateur en relevant que « (...) 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⁾.

39. Ainsi, les stagiaires adultes suivant une formation privée, telle que celle que souhaitait suivre Madame X sont exclus du champ d'application de l'article L. 141-5-1 précité et sont donc, en principe, libres de porter des signes religieux.

40. Alors qu'il a été invité à présenter des observations sur les éléments et/ou les circonstances permettant de justifier l'interdiction faite aux stagiaires de porter des « signes religieux ostentatoires », le secrétaire général du centre de formation n'apporte aucun autre élément d'explication en dehors de la neutralité et du caractère laïc de son établissement.

41. En tout état de cause, le Défenseur des droits ne voit pas a priori d'incompatibilité ou de restrictions particulières en termes d'hygiène et de sécurité empêchant les stagiaires d'une formation de concepteur-développeur informatique de porter des signes religieux ostentatoires.

42. Concernant le caractère neutre et laïc d'un établissement, en l'état actuel du droit, seul un employeur peut, dans certaines conditions, prévoir une clause de neutralité restreignant la manifestation des convictions des salariés dans son règlement intérieur.

43. En effet, l'article L.1321-2-1 du Code du travail prévoyant expressément cette possibilité ne vise que les salariés du secteur privé et non des stagiaires adultes d'une structure privée, telle que le centre de formation Y.

44. En conséquence, la restriction prévue dans le règlement intérieur du centre de formation interdisant les signes religieux ostentatoires n'a pas de base légale et ne paraît pas justifiée. Elle caractérise ainsi une discrimination fondée sur une religion déterminée au sens des articles 2-2 et 2-3 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, d'une part, et des articles 225-1 et 225-2 du Code pénal, d'autre part.

45. Le secrétaire général du centre de formation Y explique le refus d'inscription opposé à Madame X en s'appuyant sur son prétendu comportement d'agressivité, après qu'elle ait été invitée à porter un foulard discret.

46. Le centre de formation Y n'apporte aucun élément au soutien de sa version des faits. Le Défenseur des droits relève qu'elle n'est étayée ni par des témoignages de salariés du centre de formation qui aurait été agressés ni par des copies de plaintes ou de mails courantes qui auraient été déposées à l'époque des faits ni par d'autres éléments matériels tels que des correspondances avec Madame X ou son conseiller de POLE EMPLOI et qu'elle est, en outre, contredite par le courriel 15 octobre 2016 rédigé par Monsieur A.

⁽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 ; V. également la réponse du Ministre de l'Education nationale au sujet du 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 (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)

47. Cette version des faits est formellement contestée par la réclamante qui explique s'être présentée dans les locaux à deux reprises uniquement sans qu'aucune remarque ne lui ait été faite au sujet de sa tenue vestimentaire avant qu'elle ne prenne l'initiative d'appeler le centre le 10 octobre 2016 et que son inscription ne soit rejetée le 15 octobre 2016.

48. Il ressort des pièces du dossier que le principe de l'inscription de Madame X avait été validé à la suite de ses deux passages dans les locaux puisqu'elle avait déjà reçu sa convention signée. Par ailleurs, les courriels rédigés par Madame X sont courtois et respectueux et aucune correspondance échangée entre elle et Madame Z ou Monsieur A datant des 10, 11, 13 et 15 octobre 2016 ne fait référence à une quelconque altercation ou au comportement prétendument agressif de Madame X vis-à-vis du personnel du centre de formation. En outre, la description que Madame X fait de sa tenue à savoir qu'elle portait « un foulard simple et discret couvrant le cou, les oreilles et la chevelure » n'est contestée dans aucune des correspondances susmentionnées par ses interlocuteurs.

49. Le courriel rédigé par Monsieur A adressé à Madame X le 15 octobre 2016 rappelle expressément le caractère « totalement laïc de l'établissement » et l'absence de prosélytisme auquel sont soumises les femmes musulmanes de manière générale, sans expliquer en quoi Madame X aurait eu un tel comportement. Il ne lui reproche pas non plus un éventuel comportement violent ou agressif pour justifier du refus d'inscription. Enfin, il ne précise pas quel type de bonnet elle pourrait porter au motif que le centre refuse d'entrer dans un « débat » sur cette question et ne veut pas traiter d'affaires de discipline.

50. Ces échanges écrits tendent à conforter la version rapportée par Madame X.

51. L'enquête menée auprès du centre de formation Y n'a ainsi pas permis de révéler que le foulard par lequel Madame X entendait exprimer ses convictions religieuses pouvait être regardé comme un signe présentant par sa nature un caractère ostentatoire ou revendicatif et dont le port constituerait dans tous les cas un acte de pression ou de prosélytisme. Il ne ressort pas non plus des pièces du dossier qu'elle l'aurait porté dans des conditions conférant à ce port le caractère d'un tel acte. Il ne ressort pas davantage de l'enquête que Madame X aurait effectivement causé des troubles à l'ordre public au sein du centre de formation Y.

52. L'annulation de l'inscription de Madame X à la formation de « concepteur développeur informatique » semble ainsi s'appuyer sur le seul fait qu'elle portait un signe religieux considéré comme « ostentatoire ». En l'absence de toute justification probante, cette annulation caractérise une discrimination religieuse prohibée par 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 ainsi que les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal.

53. En conséquence, le Défenseur des droits décide de recommander au centre de formation Y :

- de supprimer l'interdiction de porter des signes religieux ostentatoires formulée dans son règlement intérieur ;
- d'indemniser intégralement Madame X de son préjudice.

Jacques TOUBON