

Paris, le 4 décembre 2018

Décision du Défenseur des droits n°2018-291

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 la Convention des droits de l'enfant du 20 novembre 1989 ;

Vu le code de l'éducation ;

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 ;

Saisi par Monsieur X qui dénonce une pratique de la société Y consistant à réserver l'accès aux séquences d'observation en milieu professionnel aux élèves de troisième dont les parents sont salariés de l'entreprise ;

Le Défenseur des droits prend acte des informations qui lui ont été communiquées par le groupe Y, qui montrent son engagement à ouvrir davantage l'accueil de collégiens en stage d'observation.

Le Défenseur des droits recommande au groupe Y de rappeler à l'ensemble de ses sociétés et des établissements qui les composent que le fait de réserver l'accueil des élèves de troisième aux seuls enfants de salariés ou de refuser l'accueil d'un élève au motif que ses parents ne sont pas salariés de l'entreprise constitue une discrimination sur le fondement de la situation de famille interdite par l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. Ce rappel s'accompagnera de la diffusion de la présente décision.

Le Défenseur des droits demande au groupe Y de l'informer des suites données à cette recommandation dans un délai de trois 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 n° 2011-333
du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

1. Le 19 février 2018, Monsieur X appelait l'attention du Défenseur des droits quant aux procédures d'accès aux « stages de 3^{ème} » de l'établissement Z de la société Y ¹.

Les « stages de troisième »

2. L'article D. 332-14 du code de l'éducation prévoit qu'en classe de troisième tous les élèves accomplissent une séquence d'observation en milieu professionnel. Conformément aux dispositions précitées et celles de l'article L. 4153-2 du code du travail, une convention est passée entre l'établissement dont relève l'élève et l'entreprise. Les entreprises volontaires sont alors associées au service public de l'éducation.
3. Selon la circulaire n°2016-183 du 22 novembre 2016 (NOR : MENB1633785C), « le développement des relations entre l'École et le monde professionnel, et plus particulièrement avec les entreprises, fait partie des missions de service public du système éducatif ». Le « parcours Avenir », projet d'orientation scolaire et professionnelle, doit ainsi permettre à chaque élève de comprendre le monde économique et professionnel, de connaître la diversité des métiers et des formations. Les séquences d'observation en milieu professionnel relèvent de ces objectifs
4. L'égalité d'accès des élèves aux stages ou séquences qu'ils ont demandés est fondamentale et les refus qui pourraient leur être opposés ne peuvent en aucun cas se fonder sur des motifs discriminatoires.

Le droit à l'éducation et l'interdiction des discriminations fondées sur la situation de famille

5. La Convention internationale relative aux droits de l'enfant rappelle que les droits qu'elle énonce, notamment le droit de l'enfant à l'éducation, est garanti à tout enfant sans discrimination (articles 2 et 28 de la CIDE).
6. Selon le premier alinéa de l'article 1 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, constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de sa situation de famille une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
7. Le 3° de l'article 2 de la loi n°2008-496 interdit toute discrimination en matière d'éducation. Il est prévu au premier alinéa du 3° de cet article que « ce principe ne fait pas obstacle à ce que des différences soient faites selon l'un des motifs mentionnés au premier alinéa du présent 3° lorsqu'elles sont justifiées par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés ».

¹ La société Y, société du groupe Y, compte onze établissements.

8. Ces dispositions sont applicables aux séquences d'observation en milieu professionnel. Elles sont opposables aux personnes qui contribuent au service public de l'éducation, comme c'est le cas des entreprises qui accueillent des élèves dans le cadre de ces séquences.
9. L'article 4 de la loi n°2008-496 précitée dispose : « toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

Les éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination dans l'accès aux séquences d'observations

10. Les éléments communiqués par le réclamant laissaient présumer que l'établissement de la ville Z réservait l'accès aux séquences d'observations aux seuls enfants du personnel.
11. En janvier 2018, les délégués du personnel avaient en effet interpellé l'établissement de la ville Z sur la règle selon laquelle, « les stages de troisième sont réservés exclusivement aux enfants du personnel ». Rappelant les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage en raison de sa situation de famille, ils demandaient quelles mesures seraient prises « pour faire cesser cette discrimination »².
12. La réponse suivante était apportée aux délégués du personnel :

« L'article du code du travail auquel vous faites allusion concerne les situations de recrutement, c'est-à-dire les situations dans lesquelles l'entreprise est demandeur de ressources et sélectionne sur la base d'une annonce les candidats qui postulent. Dans le cas des stages de troisième, l'entreprise accompagne une démarche d'orientation à destination des collégiens, elle accueille des collégiens pour une expérience d'observation du monde du travail. Les collégiens sont alors reçus comme des visiteurs durant une semaine et suivent un parcours élaboré par un de leur parent. Le volume de demandes pour ces stages étant très élevé, il a été décidé de limiter les accords aux enfants du personnel. »

13. Le réclamant avait par la suite appelé l'attention du groupe, notamment du service chargé des « alertes éthiques », sur le fait que cette situation constituait une discrimination fondée sur la situation de famille. Il communiquait au groupe des délibérations et documents publiés par la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).
14. Par courriel en date du 15 février 2018, Monsieur A, *Director Corporate Responsibility Development*, lui répondait :

« D'une part, l'article L. 1132-1 du code du travail [...] est inapplicable à l'accueil d'un élève de 3^{ème} en séquence d'observation. Ne s'analysant pas comme un stage, cette période est en effet régie par les dispositions du code de l'éducation et non du code du travail. L'élève

² Réponses aux questions posées par les Délégués du personnel lors de la réunion du 25 janvier 2018

demeure sous statut scolaire. [...] cette différence de régime s'explique par le fait que le législateur entend prohiber les discriminations dans l'insertion professionnelle, or la période d'observation, contrairement à un stage, n'a pas pour objectif l'insertion professionnelle mais l'éducation à l'orientation.

« D'autre part, la délibération, le projet de délibération, et la note de problématique, élaborée par la HALDE et joints à votre message, sont relatifs aux discriminations dans le cadre du recrutement sur un emploi saisonnier ou pour la réalisation d'un stage. Elles ne font nullement référence à l'accueil d'un élève de 3^{ème} en séquence d'observation et sont donc inapplicables en l'espèce. »

15. S'il est vrai que l'article L. 1132-1 du code du travail était en l'espèce inapplicable, les dispositions précitées de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 sont en revanche applicables et interdisent ainsi toute discrimination entre les collégiens candidats à une séquence d'observation sur le fondement de leur situation de famille.

Les explications et observations transmises par le groupe Y justifiant l'absence d'une pratique discriminatoire

16. Le Défenseur des droits décidait d'interroger le groupe Y sur les procédures d'accueil des élèves en séquence d'observation au sein de ses établissements, notamment celles de l'établissement mis en cause. Il lui rappelait l'objectif poursuivi par cet accueil et l'importance de garantir l'égalité d'accès des élèves.
17. Par courrier en date du 24 septembre 2018, le groupe expliquait au Défenseur des droits ne pas disposer « de procédure spécifique de recueil et d'examen des candidatures qui soit centralisée, les demandes étant traitées au cas par cas par les différents établissements, sans qu'il y ait un suivi ou un décompte des demandes », rendant difficile d'évaluer le nombre de demandes reçues par les établissements.
18. Le groupe indiquait que la société mise en cause a accueilli au sein de ses établissements en 2017 et 2018 environ 180 collégiens en séquence d'observation en milieu professionnel dont 55 étaient des enfants dont les parents ne sont pas salariés de la société.
19. Il observait que si en pratique l'essentiel des demandes de stage émane d'enfants de salariés, des initiatives avaient été prises par différents établissements de la société afin d'ouvrir davantage l'accueil de collégiens en stage d'observation.
20. A titre d'illustration, l'établissement de B a ainsi publié début 2018 cinq annonces de périodes d'observation sur le site internet d'une association, l'objectif étant d'inciter les jeunes filles à envisager des carrières dans les secteurs scientifiques. L'établissement de Z participe également au « Parcours découverte des métiers de l'aviation civile » proposé par l'académie de Z. En 2018, des collégiens qui n'étaient pas enfants de salariés ont été accueillis en séquence d'observation au sein de cet établissement.
21. Selon ces informations, les séquences d'observation au sein de la société Y ne seraient pas exclusivement réservées aux enfants des salariés.

22. Le réclamant informait d'ailleurs le Défenseur des droits que la position de son employeur semblait avoir évolué. L'établissement Y de Z en réponse à une nouvelle question des délégués du personnel sur l'accueil des élèves de troisième répondait en janvier 2018 :

« Le site de Z a pu, en effet, compte tenu de sa capacité d'accueil limitée, favoriser l'accueil d'enfants du personnel. Dans la pratique, nous pouvons constater que l'essentiel des demandes émane d'enfants de salariés, ces derniers organisant la séquence d'observation au sein du site. Plusieurs initiatives ont cependant, dans le même temps, été prises afin d'ouvrir davantage l'accueil de collégiens en stage d'observations ces dernières années (accueil d'élèves en provenance d'un collège du quartier C ou dans le cadre de « Elles bougent » notamment).

« L'établissement de Z participe aussi de longue date au « Parcours découverte des métiers de l'aviation civile » proposé par l'académie de Z et accueille à ce titre des collégiens qui ne sont pas enfants de salariés et qui réalisent leur séquence d'observation en effectuant un parcours dans différentes entreprises du secteur de l'aviation civile. Enfin, des offres de séquences d'observations sur le site montagesdetroisieme.fr en lien avec nos capacités d'accueil, seront publiées. Les jeunes pourront postuler directement sur le site. »

23. Si les éléments communiqués par le réclamant permettaient de retenir une présomption de discrimination, il apparaît que l'établissement de Z n'a pas réservé les offres de séquences d'observation aux seuls enfants de ses salariés.

24. Le Défenseur des droits prend acte des informations communiquées par le groupe Y, qui montrent son engagement à ouvrir davantage l'accueil de collégiens en stage d'observation.

25. Il lui recommande toutefois de rappeler à l'ensemble de ses sociétés et des établissements qui les composent que le fait de réserver l'accueil des élèves de troisième aux seuls enfants de salariés ou de refuser l'accueil d'un élève au motif que ses parents ne sont pas salariés de l'entreprise constitue une discrimination sur le fondement de la situation de famille interdite par l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. Ce rappel s'accompagnera de la diffusion de la présente décision.

Jacques TOUBON