

Paris, le 27 mai 2019

Décision du Défenseur des droits n°2019-119

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 Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

Vu la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Saisi par Monsieur X, recruté en qualité d'assistant d'éducation au lycée polyvalent Y de W qui conteste le manquement à l'obligation de neutralité qui est à l'origine de la procédure disciplinaire engagée à son encontre et se plaint d'un traitement défavorable à raison de l'origine et de la religion supposée,

Décide, en vue de régler la situation exposée ci-après, de recommander au rectorat de l'académie de A :

- de prendre toutes les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique, notamment sur l'aspect de la pédagogie et du dialogue qu'il est demandé aux responsables d'appliquer avant d'envisager des suites disciplinaires pour manquement à l'obligation de neutralité;
- de lui indiquer les actions envisagées auprès des responsables d'établissements pour les accompagner dans la conduite d'enquêtes administratives visant à recueillir des éléments objectifs étrangers à tous préjugés discriminatoires pour fonder un manquement à l'obligation de neutralité et dans les procédures disciplinaires qui pourraient être engagées.

Cette décision sera communiquée au chef d'établissement du lycée polyvalent Y de W et au ministre de l'Éducation nationale.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Jacques TOUBON

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

Le Défenseur des droits a été saisi par Monsieur X, recruté en qualité d'assistant d'éducation au lycée polyvalent Y de W qui conteste le manquement à l'obligation de neutralité qui est à l'origine de la procédure disciplinaire engagée à son encontre et se plaint d'un traitement défavorable à raison de l'origine et de la religion supposée.

Faits et procédure

Monsieur X a été recruté en qualité d'assistant d'éducation au lycée polyvalent Y de W (ci-après lycée) par contrats à durée déterminée non successifs à compter du 1er septembre 2007.

Notamment, par un contrat du 3 septembre 2015, Monsieur X a été à nouveau nommé dans ses fonctions pour la période du 1er septembre 2015 au 31 août 2016.

Le 25 novembre 2015, M. X a reçu une lettre d'avertissement car il aurait permis à un agent recruté sur un Emploi d'Avenir Professeur de « *s'enfermer dans un local non approprié sans autorisation préalable de l'administration* ».

Le 2 février 2016, Monsieur X a été informé qu'il était suspendu de ses fonctions pour une durée de quatre mois en raison du grave dysfonctionnement causé par son absence de neutralité sur son lieu de travail. Une procédure disciplinaire a été engagée le 22 février 2016 pour le même motif.

La proviseure du lycée a exposé les motifs de cette procédure dans un rapport adressé à la commission disciplinaire: « *depuis les vacances de la Toussaint 2015 son comportement a changé. Il refuse de faire la bise à ses collègues femmes, il n'est plus à son poste régulièrement à la restauration. Il évolue avec 2 ou 3 téléphones dans la cour. Il refuse de faire les convocations en binôme. Il s'isole de plus en plus. Il a été surpris à parler Arabe avec des élèves. L'infirmière a constaté sa venue régulière dans les toilettes de l'infirmerie, jusqu'au jour où le 27 novembre, il lui demande si il peut aller aux toilettes se recueillir. La surprise de l'infirmière s'est lue sur son visage. Depuis ce jour, il a cessé de s'y rendre. Parallèlement à cela, il a été sanctionné par une lettre d'avertissement pour avoir donné à un étudiant apprenti professeur, Monsieur B, la clé d'un local de ménage pour d'après lui, se faire un traitement aux pieds. Monsieur X lui ayant proposé d'aller à l'infirmerie, Monsieur B a refusé. Le mercredi 2 décembre 2015, le médecin scolaire l'a surpris à l'infirmerie. Il n'était pas avec un élève, il était seul, et a prétexté qu'il avait un dossier d'élève à consulter. De plus, des collègues de M. X l'ont trouvé un jour dans l'infirmerie. Très surpris de le voir sortir du fond de l'infirmerie, ils lui demandent « tu faisais quoi, ta prière ? » réponse de X, « ouais mais ne dis rien car je suis déjà dans la merde ». Le 7 mars 2016, M. X a utilisé une liste de diffusion des boîtes professionnelles afin d'envoyer un message personnel. Le 25 mars 2016, M. X est venu sur le parvis de l'établissement à la récréation de 10 h et s'est retrouvé entouré de plusieurs élèves pendant cette récréation de 20 minutes ».*

Par décision en date du 24 mai 2016, Monsieur X a fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion des fonctions avec retenue sur traitement pour une durée d'un mois, à compter du 2 juin 2016, aux motifs qu' « *[il] a fait preuve de nombreuses reprises d'un comportement inadapté dans l'exercice de ses fonctions, que cette attitude inadaptée s'est manifestée par des manquements à l'obligation de neutralité qui s'impose à tous les fonctionnaires et agents non titulaires, ainsi que par d'autres comportements fautifs, que M. X ne se conforme pas à des instructions de sa hiérarchie et à certaines procédures en vigueur dans l'établissement, qu'il abandonne parfois son poste de travail, n'accomplit pas certaines tâches et utilise une partie de son temps de travail à des fins personnelles* ».

Le 24 août 2016, le rectorat de l'académie de A a rejeté le recours hiérarchique formé par M. X le 14 juillet 2016, en considérant qu'il ressortait des pièces du dossier que les faits reprochés étaient établis.

Monsieur X a saisi le tribunal administratif de A aux fins d'obtenir l'annulation de la décision prononçant son exclusion temporaire des fonctions pour une durée d'un mois ainsi que l'indemnisation des préjudices résultant de cette sanction. Cette procédure est toujours en cours.

Analyse juridique

La liberté de pensée, de conscience et de religion est un droit fondamental consacré par le droit interne, le droit européen¹ et le droit international².

Ainsi, l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen précise que « *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public* ».

Ce droit implique la liberté d'avoir, ou d'adopter, une religion ou une conviction de son choix, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, tant en public qu'en privé, par le culte, l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement. La liberté de manifester sa religion ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires à la préservation de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui.

Les agents publics, bénéficient au même titre que tous les citoyens, de la liberté d'opinion et de conscience ainsi que le rappelle l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui prohibe toute discrimination fondée sur les opinions religieuses dans le recrutement et le déroulement de carrière.

L'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 précise que « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine (...), de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, 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* ».

Le Conseil d'État, juge ainsi que ni l'appartenance à une religion, ni sa pratique à titre privé, même connue par les autres agents du service, ne peut être inscrite dans le dossier d'un agent ou justifier une mesure défavorable à son encontre telle une sanction³ ou un licenciement⁴. Le Conseil d'État a également considéré que le fait pour un jury d'interroger un candidat sur son origine et sur ses pratiques confessionnelles ainsi que sur celles de son épouse constitue une discrimination car ces questions sont étrangères aux critères permettant au jury d'apprécier l'aptitude d'un candidat et qu'elles révèlent également une méconnaissance du principe d'égal accès aux emplois publics⁵.

La liberté de conscience et d'opinion, notamment religieuse, doit toutefois être conciliée avec l'exigence de laïcité de l'État qui figure au nombre des droits et libertés que la Constitution

¹ Article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

² Article 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politique

³ CE, 28 avril 1938, Demoiselle Weiss

⁴ CE, 8 décembre 1948, Demoiselle Pasteaux

⁵ CE, 10 avril 2009, El Haddioui, n° 311888. Il est utile de souligner que la Halde a présenté des observations devant le CE : décision n°2008-163 du 7 juillet 2008

garanti⁶. En effet, le principe de laïcité et son corollaire l'obligation de neutralité des services publics font obstacle à ce que les agents disposent, dans le cadre du service public et quelle que soit la nature de leurs fonctions, du droit de manifester leurs croyances et leur appartenances religieuses.⁷

Dans la fonction publique, le principe de laïcité protège la liberté de conscience des fonctionnaires en interdisant notamment que leurs mérites soient appréciés en fonction de leurs convictions religieuses mais limite leur liberté d'expression en exigeant d'eux une neutralité absolue qui fait obstacle à l'expression de leurs croyances religieuses dans l'exercice de leurs fonctions.

L'inscription du respect du principe de laïcité parmi les obligations des fonctionnaires figure désormais à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 qui précise « (...) *Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. (...)* ».

Tout manquement à l'obligation de neutralité ou au respect du principe de laïcité peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. Toutefois, le ministère de la fonction publique recommande dans la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique qu'« *en cas de difficulté, le dialogue et la pédagogie qui permettent dans la majorité des cas de régler des situations problématiques, avant d'envisager des suites disciplinaires* »⁸.

Cette circulaire souligne également qu'en cas de poursuite disciplinaire, la sanction prononcée doit, sous le contrôle du juge, être proportionnée à la faute et tenir compte des circonstances de l'espèce telles que la nature des fonctions exercées, la réitération du manquement malgré les rappels à la règle, le degré d'ostentation du signe d'appartenance religieuse, le port de ce signe au contact ou non du public, la vulnérabilité du public.

C'est dans ce cadre juridique que le Défenseur des droits a examiné la réclamation de M. X et les manquements à l'obligation de neutralité qui lui ont été reprochés.

Sur les manquements à l'obligation de neutralité de M. X

En l'espèce, le Défenseur des droits doit s'assurer que l'appréciation du comportement de M. X a reposé sur des faits précis et objectifs dénués de préjugés liés à son origine et à son appartenance supposée à la religion musulmane⁹ et que le contexte du dossier n'a pas eu d'influence sur cette appréciation.

En effet, le Défenseur des droits rappelle que ce dossier s'inscrit dans un contexte particulier qui est celui des attentats criminels perpétrés le 13 novembre 2015 à Paris et à Saint-Denis par l'organisation terroriste État islamique (Daech) et de la proclamation de l'état d'urgence qui a suivie.

Dans l'analyse communiquée au lycée de W et au rectorat de l'académie de A, le 20 décembre 2018, le Défenseur des droits relève que, parmi les comportements visés dans le rapport de saisine de la commission consultative paritaire (CCP), excepté celui portant sur la pratique de la prière à l'infirmerie, comportement que le réclamant réfute catégoriquement, les autres

⁶ Décision n°2012-297 QPC du 21 février 2013, Association pour la promotion et l'expansion de la laïcité

⁷ CE, avis, 3 mai 2000, *Demoiselle Marteaux* et CEDH, 26 novembre 2015, *Ebrahimian c/France*, n°24846/11.

⁸ Le principe du dialogue et de la pédagogie prévaut également avec les élèves qui ne respecteraient pas le principe de laïcité. Ainsi, l'article L141-5-1 du code de l'éducation prévoit que « *le règlement intérieur rappelle que la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève* ».

⁹ L'enquête « *accès aux droits* » réalisée par le Défenseur des droits en 2016 souligne que les discriminations pour motif religieux sont d'ailleurs majoritairement rapportées par des personnes qui se déclarent de confession musulmane

comportements ne pouvaient d'emblée être interprétés comme l'expression manifeste d'une croyance religieuse. Il a également noté que M. X n'a jamais formulé de revendication religieuse.

Les éléments de réponse apportés par le rectorat de l'académie de A le 24 janvier 2019 ne permettent pas d'infléchir le constat du Défenseur des droits.

Ainsi, le refus de faire la bise à des collègues féminines ne constitue pas, en soi, un manquement professionnel. Le Défenseur des droits s'est néanmoins attaché à vérifier que M. X n'avait pas eu un comportement vis-à-vis des femmes ou une quelconque attitude remettant en cause le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, comportements qui ont pu être constatés dans des affaires où les agents ne cachaient pas que le motif religieux était à la base des refus de faire la bise ou de saluer les femmes. En effet, dans ces circonstances, l'attitude de M. X aurait pu constituer un manquement à l'article 25 de la loi n°83-634 précité.

Aucune pièce dans le dossier ne montre que M. X aurait eu un comportement discriminatoire vis-à-vis des femmes et cela n'est pas soutenu par le rectorat dans sa réponse du 24 janvier 2019.

Lors de son audition par la CCP, M. X a par ailleurs expliqué que ce comportement était lié à un différend professionnel avec ses collègues et cette explication semble corroborée par le témoignage de la conseillère principale d'éducation (CPE) qui a relaté qu'il y avait eu un différend avec M. X.

La jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur certains signes, pratiques et comportements qui manifestent les opinions religieuses des agents. Si certains signes (voile ou foulard islamique, kippa, grande croix) manifestent par « eux-mêmes » ostensiblement une appartenance religieuse, d'autres signes ne deviennent « religieux » qu'en raison du comportement de l'agent.

Cette jurisprudence appliquée au contentieux de la fonction publique a été inspirée de celle appliquée au port de signes religieux par les élèves. Ces signes « religieux par destination » sont, selon le Conseil d'État, des signes « dont le port ne manifeste ostensiblement une appartenance religieuse qu'en raison du comportement de l'élève »¹⁰. Ainsi, il a été jugé que le port d'une charlotte par un agent hospitalier en dehors des situations qui le requéraient et en substitution au foulard que l'employeur lui avait demandé de retirer était, dans ce contexte, de nature à révéler son appartenance religieuse¹¹.

Tout signe - entendu largement au sens de pratique ou comportement - peut donc devenir religieux par la volonté de celui qui le porte. La difficulté consiste pour les juges à se fonder sur des éléments objectifs pour déduire cette volonté, lorsque celle-ci n'est pas manifeste.

Toutefois, comme le souligne Vincent Villette¹², auditeur au Conseil d'État, certains écueils doivent être évités afin de ne pas conduire à discriminer les agents en raison de leur religion supposée: « *La crainte que la laïcité ne soit menacée peut conduire, en réaction, à vouloir retenir une conception de la neutralité d'une exigence telle qu'elle ferait peser sur les agents des contraintes inutilement fortes -au détriment de leur liberté de conscience. L'écueil afférent est de voir la neutralité se muer en inquisition, et d'en venir à présumer les manquements à ce principe en fonction de la confession – réelle ou supposée – de l'agent* ».

En effet, pour le Défenseur des droits, se fonder sur la perception ou le ressenti de collègues pour en déduire que le comportement d'un agent manifeste son opinion religieuse peut conduire à discriminer un agent à raison de son origine ou de sa religion supposée. Or, la proviseure qui n'a jamais questionné M. X sur les motifs du changement de son comportement s'est fondée

¹⁰ CE 10 juin 2009, n°306833, Kervanci

¹¹ TA, Cergy-Pontoise, 12 décembre 2008, n°054004

¹² « Laïcité et fonction publique : la menace fantôme », AJDA 10 juillet 2017.

exclusivement sur le ressenti des collègues pour interpréter ce fait comme le signe d'une revendication religieuse par M. X.

Pour justifier le manquement à l'obligation de neutralité, il est également fait grief à M. X de parler arabe à des élèves. Or, ce fait ne peut apparaître comme un manquement à l'obligation de neutralité et s'il peut être de nature à contrevenir au principe d'égalité comme l'indique le rectorat dans la réponse qu'il a apportée au Défenseur des droits, ce n'est pas la lecture qui en a été retenue par la proviseure de l'établissement pour engager la procédure disciplinaire. Outre le fait que cette affirmation n'est absolument pas précise sur le contexte et le caractère répétitif de cette pratique, le Défenseur des droits estime que le lien qui est fait par la proviseure entre la langue arabe et l'absence de neutralité relève de suppositions et de préjugés, car aucun élément du dossier ne permet d'affirmer que l'intéressé utilisait cette langue pour échanger sur la religion avec les élèves.

S'agissant de la remise en cause du principe de laïcité, le rectorat rappelle qu'une conseillère principale d'éducation, Mme C a soutenu dans une attestation versée au dossier disciplinaire que M. X aurait affirmé lors d'une conversation en octobre 2015 que « *la laïcité est obsolète* ». Pour sa part, M. X conteste le témoignage et soutient qu'il a rapporté le propos d'un ministre entendu dans un reportage. Devant les membres de la CCP, il a tenu à affirmer qu'il était laïc et qu'il n'avait jamais remis en cause la laïcité.

Le Défenseur des droits ne peut pas écarter ce témoignage mais s'interroge néanmoins sur le contexte dans lequel cette affirmation a pu être soutenue par M. X.

Enfin, reste la question de la prière qui lui est reprochée et c'est sur ce comportement que repose, pour le Défenseur des droits, le manquement le plus sérieux à l'obligation de neutralité.

Pour mémoire, la proviseure s'appuie sur deux témoignages qui laissent entendre que M. X se rendait à l'infirmerie pour y prier. Le premier émane de l'infirmière qui précise avoir constaté que M. X est venu à cinq ou six reprises à l'infirmerie au cours du mois de novembre 2015 en lui demandant lors d'une visite « *je peux utiliser la salle de bains pour me recueillir* ». Compte tenu de l'étonnement qu'elle aurait exprimé, M. X ne serait pas revenu à l'infirmerie après cette visite. Ce fait, précise l'infirmière, a été immédiatement signalé aux deux conseillères d'éducation.

L'autre attestation produite dans le cadre de la procédure disciplinaire émane de deux collègues, assistants d'éducation, mais n'a été signée que par l'un d'entre eux. Celui-ci relate des faits qui se seraient déroulés début 2016. Selon le signataire, son collègue aurait surpris M. X dans l'arrière salle de l'infirmerie et lui aurait demandé : « *Tu es en train de prier* ». M. X aurait alors répondu : « *Oui, mais ne dis rien à personne, je suis assez dans la merde comme ça* ».

Devant la CCP réunie en formation disciplinaire, M. X a souligné que ses pauses à l'infirmerie étaient utilisées à des fins non cultuelles, pour de la lecture. Devant les membres de la CCP, il a indiqué « *on a voulu [me] faire porter quelque chose et cite l'actualité en indiquant qu'il n'a rien à voir avec ces personnes* »

M. X explique sa présence à l'infirmerie par le fait qu'il s'était vu confier par l'administration les clés de l'infirmerie pour suppléer l'absence de l'infirmière du fait de ses compétences de sapeur-pompier volontaire. L'administration ne conteste pas la remise des clés à l'intéressé pour ce motif.

Le Défenseur des droits estime que les témoignages produits ne sont pas suffisants pour affirmer que M. X se rendait à l'infirmerie pour y prier. Dans sa réponse au Défenseur des droits, le rectorat considère que ces témoignages sont sincères et que leur prise en compte par la proviseure ne constitue pas une attitude discriminatoire. Telle n'est pas l'analyse du Défenseur des droits.

En effet, il ne peut être contesté qu'aucun des témoins ne soutient l'avoir vu prier. Par ailleurs, le Défenseur des droits a relevé que la présence de M. X à l'infirmerie pouvait s'expliquer objectivement par la mission qui lui avait été confiée par l'administration.

Pour le Défenseur des droits, ce seul fait n'a pas été prouvé et les autres comportements ne révèlent pas l'expression de l'opinion religieuse de l'intéressé ni sa volonté de manquer à son devoir de neutralité.

Si l'on considère néanmoins que M. X s'est rendu à l'infirmerie pour y prier, ce qui est évoqué comme hypothèse par le conseil de M. X dans la requête introductive devant le tribunal administratif de A, le Défenseur des droits ne peut évidemment souscrire à l'argument développé dans le mémoire de l'intéressé, à savoir que ce comportement ne constitue pas un manquement à l'obligation de neutralité.

Il estime toutefois que ce fait, même s'il est avéré, n'est pas de nature à expliquer la mesure provisoire de suspension pour une durée de quatre mois prononcée, le 2 février 2016. En effet, le Défenseur des droits considère que le contexte a fortement influencé l'interprétation des faits retenue par la proviseure du lycée pour justifier la faute grave à l'origine de cette mesure¹³.

Ainsi, dans sa réponse au Défenseur des droits, la proviseure du lycée explique : « *Nous sommes en pleine période du 13 novembre 2015. La tension est forte au sein des établissements. Toute attitude particulière, de l'ordre de faire sa prière dans les toilettes de l'infirmerie, ont fait naître une psychose au sein de l'établissement, eu égard au contexte de cette période (...) j'ai choisi le principe de précaution face aux élèves dont j'ai la charge en entamant une procédure de suspension. J'ai pris la peine d'être certaine, des faisceaux de présomption suffisamment inquiétants pour prendre ma décision* ».

Force et de constater que face à cette situation, le dialogue et la pédagogie préconisés par la circulaire sur la laïcité pour régler des situations problématiques n'ont pas du tout été mis en œuvre par l'administration. La proviseure du lycée a en effet reconnu qu'elle n'a pas reçu M. X concernant la présomption de prière, pas plus que sur les autres manquements évoqués dans son rapport de saisine de la commission consultative paritaire.

De plus, le signalement de l'infirmière concernant l'utilisation des locaux de l'infirmerie par M. X pour y prier date de novembre 2015. Or, plusieurs mois se sont écoulés avant qu'une mesure provisoire de suspension des fonctions ne soit prise pour manquement grave à l'obligation de neutralité, soit le 2 février 2016.

Le Défenseur relève également que la saisine de la commission disciplinaire ne reposait que sur le « *grave dysfonctionnement causé par son absence de neutralité* » mais que la sanction disciplinaire prise après l'avis de la commission par la proviseure du lycée a également évoqué d'autres manquements professionnels fautifs de la part de M. X pour fonder l'exclusion de ses fonctions pour une durée d'un mois.

Compte tenu des éléments du dossier, le Défenseur des droits considère que la proviseure du lycée a interprété des comportements du réclamant, au regard du contexte dans lequel les faits se sont déroulés, en se fondant indirectement sur son origine et son appartenance à la religion musulmane réelle ou supposée.

¹³ Cette mesure qui n'est pas une sanction est prononcée, selon l'article 30 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée « *En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline* ».

À cet égard, il est intéressant de relever qu'en 2014 un professeur agrégé auquel on reprochait « *des discussions avec les élèves sur des questions relevant des convictions religieuses, prières dans une salle de l'établissement, imposition des mains sur une collégienne souhaitant recevoir le baptême et de la correspondance par courriel avec des élèves hors du temps scolaire* » n'a été sanctionné que par un blâme¹⁴.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits estime que M. X a été traité de manière moins favorable qu'un autre agent ne l'aurait été pour des motifs tenant à son origine et à son appartenance à la religion musulmane réelle ou supposée, et ce en raison du contexte lié aux attentats. Il est manifeste que c'est la crainte de la radicalisation de M. X qui a déterminé la procédure disciplinaire et il est regrettable que M. X n'ait pas été mis en mesure de faire valoir ses moyens de défense sur cette grave allégation.

Ce dossier pose la question de la nécessaire formation des responsables d'établissements scolaires et de leur accompagnement par le rectorat afin d'objectiver au mieux des situations comme celle qui a été évoquée dans le cas d'espèce.

Dans sa contribution au rapport de la CNCDH au titre de l'année 2017, le Défenseur des droits a d'ailleurs fait le constat que « *les saisines reçues par l'Institution au sujet de l'état d'urgence ont commencé à soulever des discriminations liées aux suspicions de radicalisation à l'école, dans les crèches et au travail, qui posent des questions délicates quant aux modalités d'intervention des personnes mises en cause face à ces dénonciations* ».

Conformément à l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits peut faire toute recommandation qui lui apparaît de nature à régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement.

Aussi, le Défenseur des droits recommande au rectorat de l'académie de A :

- de prendre toutes les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique, notamment sur l'aspect de la pédagogie et du dialogue qui est demandé aux responsables d'appliquer avant d'envisager des suites disciplinaires pour manquement à l'obligation de neutralité;
- de lui indiquer les actions envisagées auprès des responsables d'établissements pour les accompagner dans la conduite d'enquêtes administratives visant à recueillir des éléments objectifs étrangers à tous préjugés discriminatoires pour fonder un manquement à l'obligation de neutralité et dans les procédures disciplinaires qui pourraient être engagées.

Cette décision sera communiquée au chef d'établissement du lycée polyvalent Y de W et au ministre de l'Éducation nationale.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Jacques TOUBON

¹⁴ Cette information a été communiquée au Défenseur des droits par le rectorat de l'académie de A.