

Paris, le 19 mars 2020

Décision du Défenseur des droits n°2020-033

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 internationale relative aux droits de l'enfant ;

Vu le code de l'éducation ;

Vu le code du travail ;

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 ;

Vu la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle ;

Après consultation du collège compétent en matière de défense et de promotion des droits de l'enfant ;

Saisi le 3 décembre 2018 par Madame X, mère de Y âgée de 17 ans, d'une réclamation relative à la rupture de la période d'essai de son contrat d'apprentissage au sein d'un salon de coiffure, qu'elle estime discriminatoire en raison de l'état de santé de sa fille ;

Conclut que la rupture du contrat d'apprentissage de Y, au cours de la période d'essai, par la société Z, constitue une discrimination dans l'emploi et une atteinte discriminatoire au droit à l'éducation de Y à raison de son état de santé ;

Conclut à une atteinte à l'intérêt supérieur de Y de la part de la société Z et du centre de formation d'apprentis (CFA) coiffure et esthétique de A ;

Conclut que le directeur du CFA coiffure et esthétique a manqué à ses obligations légales ;

Rappelle à la gérante de la société Z les termes de l'article L.1132-1 du code du travail qui prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} 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, notamment en raison de son état de santé ;

Rappelle au directeur du CFA coiffure et esthétique de A les dispositions de l'article L. 6231-1 du code du travail énumérant les missions des CFA, parmi lesquelles celle d'assister « *les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi* », reprises à l'article L. 6231-2 du même code ;

Recommande à la gérante de la société Z :

- de réparer le préjudice subi par Y ;
- en cas de difficultés rencontrées avec un apprenti,
 - o de le recevoir afin d'échanger avec lui, particulièrement lorsque les insuffisances conduisent à envisager une rupture du contrat d'apprentissage, afin d'accorder davantage d'importance à la parole et au ressenti de l'adolescent dans toutes les décisions qui le concernent ;
 - o de solliciter un entretien avec le CFA, l'apprenti et les parents pour faire le point sur les difficultés et les mesures à prendre pour y remédier.

Recommande au directeur du CFA coiffure et esthétique de A :

- de rappeler, par tout moyen, aux employeurs des adolescents en contrat d'apprentissage inscrits au CFA, leur obligation de respecter le droit fondamental de l'enfant à la non-discrimination ;
- d'effectuer toute diligence utile dans les situations portées à son attention révélant des difficultés entre un employeur et un apprenti, d'autant plus lorsque ce dernier est particulièrement vulnérable du fait de son état de santé, notamment en prenant l'attache des parents et de l'employeur ;
- d'exiger des employeurs, lorsqu'ils relèvent des insuffisances pouvant les conduire à envisager une rupture du contrat d'apprentissage, y compris pendant la période d'essai, qu'ils informent le CFA aux fins d'organisation d'une réunion en présence de l'apprenti, de ses parents, et du CFA ;
- d'informer par écrit l'apprenti et ses parents des conséquences d'une rupture du contrat d'apprentissage pour la suite de l'apprentissage et d'accompagner davantage les adolescents concernés par une telle rupture dans leurs démarches afin de retrouver un employeur, en vue de favoriser la continuité de leur parcours de formation.

Demande à la gérante de la société Z et au directeur du CFA coiffure et esthétique de A de l'informer 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

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique du 29 mars 2011

I. FAITS ET PROCÉDURE :

A. Les faits

1. Lors de l'année scolaire 2018-2019, Y, née le 5 décembre 2001, était apprentie en CAP coiffure au sein du centre de formation d'apprentis (CFA) coiffure et esthétique de A.
2. Dans ce cadre, un contrat d'apprentissage a été conclu entre Y et la société Z, avec une date d'embauche au 7 août 2018 et une date de fin de contrat au 6 août 2020.
3. À compter du 25 octobre 2018, Y a été placée en arrêt maladie.
4. Le 13 novembre 2018, soit avant la fin de la période d'essai prévue de quarante-cinq jours de formation pratique en entreprise, la gérante de la société Z a notifié à Y sa décision de mettre fin à ce contrat sans indiquer de motif, précisant que cette rupture prendrait effet le 15 novembre 2018 au soir.

B. La procédure devant le Défenseur des droits

5. Par courrier du 13 mars 2019, le Défenseur des droits a sollicité de la gérante de la société Z la communication d'éléments, notamment le dossier personnel de Y, son dossier médical et tout document venant établir les motifs de la rupture du contrat d'apprentissage.
6. Parallèlement, par courrier du même jour, le Défenseur des droits a interrogé le directeur du CFA de A, notamment sur les motifs de la rupture du contrat d'apprentissage de Y, les éventuels échanges intervenus avec la société Z préalablement et/ou postérieurement à la rupture du contrat d'apprentissage, les difficultés éventuelles qui auraient déjà été rencontrées avec la société Z et les démarches effectuées par ses services afin d'accompagner Y dans la recherche d'un nouvel employeur.
7. Par courrier recommandé reçu le 15 avril 2019, la gérante de la société Z a transmis au Défenseur des droits des éléments de réponse. Elle confirme avoir mis fin à la période d'essai de Y, indiquant n'avoir « *à aucun moment [...] pris cette décision eu égard à l'arrêt de travail de [Y] ou à une quelconque pathologie médicale* », mais avoir fondé sa décision « *sur l'insuffisance professionnelle de [sa] jeune apprentie* ».
8. Par courrier recommandé du 28 mars 2019, le directeur du CFA a indiqué au Défenseur des droits que la gérante de la société Z s'était déplacée lors de la réunion de début de formation le 27 septembre 2019, à laquelle Y était absente. Il ajoute que Madame X a contacté le CFA pour lui « *signifier quelques difficultés rencontrées au salon (travail sur têtes, oubli de matériel)* », sans précision quant à la date. Y n'ayant été présente que trois semaines au CFA, il précise que c'est « *trop peu pour l'évaluer correctement* ». Enfin, il indique qu'après la notification de la rupture du contrat d'apprentissage, l'accompagnatrice formation au CFA en charge du suivi des jeunes a pris contact avec Y. Il aurait été convenu que Y reprenne contact avec elle une fois en mesure de retravailler.

9. Par courrier recommandé du 9 octobre 2019, le Défenseur des droits a adressé à la gérante de la société Z et au directeur du CFA une note récapitulative, leur indiquant qu'il pourrait conclure à l'existence d'une discrimination prohibée par la loi et à une atteinte à l'intérêt supérieur de Y.

10. En réponse, la gérante de la société Z a transmis ses observations au Défenseur des droits par courrier recommandé du 9 novembre 2019.

11. Quant au directeur du CFA, il n'a pas apporté de nouveaux éléments de réponse.

II. DISCUSSION

12. Compte tenu du cadre juridique applicable (A.) et des éléments transmis au Défenseur des droits, celui-ci conclut à l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé de Y (B.) et à une atteinte à son intérêt supérieur (C.).

A. Le cadre juridique applicable

13. Aux termes de l'article 2 alinéa 2 de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant (CIDE), « *les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que l'enfant soit effectivement protégé contre toutes formes de discrimination [...]* ».

14. L'article 3 de cette même convention prévoit que, dans toutes les décisions qui le concernent, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale.

15. L'article 12 de la CIDE dispose que « *Les États parties garantissent à l'enfant qui est capable de discernement le droit d'exprimer librement son opinion pour toute question l'intéressant, les opinions de l'enfant étant dûment prises en considération eu égard à son âge et à son degré de maturité* ».

16. L'article 28 de la CIDE pose quant à lui le droit fondamental à l'éducation, en stipulant que « *les États parties reconnaissent le droit de l'enfant à l'éducation* ».

17. S'agissant de l'apprentissage, l'article L. 6211-2 du code de l'éducation dispose que :
« *L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :*

- 1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;*
- 2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance [...]* ».

18. En droit du travail, l'article L. 1221-10 du code du travail dispose que « *La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent* ».

19. L'article L. 6221-1 du code du travail précise quant à lui que « *le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur* ». Celui-ci peut, en application de l'article L. 6222-18, « *être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti* ».

20. Le principe est donc celui de la liberté de la rupture du contrat de travail ou d'apprentissage au cours de la période d'essai.

21. Toutefois, si l'employeur peut discrétionnairement mettre fin aux relations contractuelles avant l'expiration de la période d'essai, ce n'est que sous réserve de ne pas « *faire dégénérer ce droit en abus* »¹, l'abus étant notamment caractérisé quand la rupture intervient pour un motif étranger aux capacités professionnelles et est fondée sur des considérations qui seraient en lien avec un critère de discrimination prohibé.

22. La chambre sociale de la Cour de cassation est ainsi venue préciser que les dispositions relatives au principe de non-discrimination étaient applicables à la période d'essai².

23. L'article L.1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} 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, notamment en raison de son état de santé.

24. Selon l'article 1^{er} de la loi 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 [...] son état de santé [...], 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* ».

25. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, le premier alinéa du 3^o de l'article 2 de la loi n°2008-496 précitée interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap ou l'état de santé en matière d'éducation.

26. L'article 4 de la loi du 27 mai 2008 précitée et l'article L. 1134-1 du code du travail posent un principe d'aménagement de la charge de la preuve, en vertu duquel « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination [...]. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

27. L'article L. 1132-4 du code du travail prévoit que toute disposition ou tout acte pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul.

28. Enfin, s'agissant des obligations du CFA, l'article L. 6231-1 du code du travail, applicable au moment de la signature du contrat d'apprentissage de Y, dispose que : « *Les centres de formation d'apprentis : [...] assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi* ».

29. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a renforcé les dispositions spécifiques applicables aux centres de formation d'apprentis. En application de l'article 46 de cette loi, les nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2019, sauf dispositions contraires. Les missions des CFA sont désormais posées à l'article L. 6231-2 du code du travail, lequel prévoit notamment en ses alinéas 4 et 5 que les CFA ont pour mission :

¹ Cass. soc., 20 janvier 2010, n°08-44465

² Cass. soc., 16 février 2005, n°02-43402

« 4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1 ; [...] »

B. Sur la discrimination fondée sur le critère de l'état de santé

30. Il ressort des éléments de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits que la notification de la rupture de la période d'essai est intervenue par courrier du 13 novembre 2018, alors que Y était en arrêt maladie depuis le 25 octobre 2018.

31. Il apparaît ainsi que la société Z a décidé de rompre la relation contractuelle trois semaines après l'arrêt maladie de Y.

32. D'après sa mère, aucun reproche n'avait été fait à Y sur la qualité de son travail depuis son embauche, le 7 août 2018. Il ressort en effet du livret d'apprentissage de Y que le maître d'apprentissage a écrit « *bonne maîtrise. Bon début* ». De même, sur un document intitulé « *ACTIVITES REALISEES EN ENTREPRISE* », figure l'appréciation suivante du maître d'apprentissage : « *bon début pour [Y], élève assidue, veut bien faire et est à l'écoute de ses collègues. Il faut continuer dans ce sens* ». Si ce document n'est pas daté, Madame X indique que cette évaluation date de début octobre 2018. Quant à la gérante de la société Z, elle indique que ces commentaires datent de « *fin septembre* ». Dès lors, les aptitudes professionnelles de Y ne semblent pas remises en question à cette date et aucun élément écrit dans le livret de Y ne laisse apparaître que la décision de rompre la période d'essai était antérieure à son arrêt de travail.

33. De plus, les parents de Y ont communiqué au Défenseur des droits des échanges de SMS entre la gérante de la société Z et leur fille. Par SMS du 25 octobre 2018, premier jour de son arrêt de travail, Y a écrit : « *Bonjour, j'ai énormément mal au genou, je ne serai pas là aujourd'hui désolée.* ». La gérante a répondu en ces termes : « *bonjour [Y] je fais comment aujourd'hui pour travailler [Y] je n'ai personne. Charline est absente et j'ai plein de travail. [Y] nous ne sommes plus à l'école nous sommes dans le monde du travail. Je vous demanderai de prévenir vos parents il faut qu'on se rencontre je comprends beaucoup de choses mais là je vais avoir un sérieux problème au niveau du travail. Je vous demanderai de dire à vos parents qu'ils me contactent merci* ».

34. Enfin, les parents de Y indiquent que l'employeur aurait mentionné, oralement, que l'arrêt de travail était le motif de la rupture du contrat.

35. La chronologie des événements et le fait que les qualités professionnelles de Y ne semblent pas remises en question avant son arrêt maladie sont des éléments de fait laissant présumer que la décision de l'employeur de rompre le contrat a pu être guidée par l'arrêt maladie de Y. Il appartient alors à l'employeur, en vertu de l'aménagement de la charge de la preuve, de justifier s'être fondé sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination, en application de l'article L. 1134-1 du code du travail précité.

36. Aux termes de son premier courrier adressé au Défenseur des droits du 20 mars 2019, pour se justifier, la gérante de la société Z confirme avoir mis fin à la période d'essai de Y « *sans motivation, n'étant pas tenue d'alléguer, dans le courrier de rupture, les raisons qui [la] conduisent à mettre fin à la période d'essai* ».

37. Elle indique toutefois n'avoir « *à aucun moment [...] pris cette décision eu égard à l'arrêt de travail de [Y] ou à une quelconque pathologie médicale* », mais avoir fondé sa décision « *sur l'insuffisance professionnelle de [sa] jeune apprentie, son comportement quelque peu arrogant, ses oublis de mallette professionnelle (cette mallette, propre à chaque coiffeur, comprend des ciseaux, des brosses, des peignes, des rouleaux, enfin tout ce qu'une apprentie doit posséder pour travailler en entreprise...)* ».

38. La gérante cite, à titre d'exemple, une difficulté qu'elle aurait rencontrée avec Y le 9 octobre 2018. Ce jour-là, elle lui aurait demandé de venir au salon de coiffure avec un modèle afin de réaliser une permanente. Y devait se présenter avec sa grand-mère, mais se serait présentée seule, sans justification, de sorte qu'elle n'aurait pu réaliser l'exercice demandé. La gérante conclut de ces éléments que le comportement de Y l'a autorisée « *à penser qu'il y a un réel manque de motivation de la part de [son] apprenti* ». Elle a donc pris la décision de mettre un terme à la période d'essai.

39. Aux termes de sa réponse du 9 novembre 2019 à la note récapitulative notifiée par le Défenseur des droits, la gérante de la société Z indique que « *de nombreux aléas sont apparus par la suite* », après les commentaires apportés sur le livret de Y fin septembre 2018. Elle cite plusieurs exemples :

- début octobre 2018, Y aurait prévu sur son temps de travail, et sans concertation ni autorisation préalable, un rendez-vous extérieur à la banque, situation qui aurait « *largement perturbé l'organisation du travail au sein du salon, créant l'attente des clients et leur insatisfaction* » ;
- le 23 octobre 2018, une cliente de longue date serait venue au salon pour son rendez-vous. Y ne l'aurait pas accueillie (« *pas de bonjour, pas de sourire, pas de prise en charge du vestiaire, pas de peignoir, aucune considération* ») ;
- le 24 octobre 2018, Y n'aurait pas réalisé la coupe de cheveux qui lui était demandée car elle n'avait pas ses outils. La gérante lui aurait demandé de revenir l'après-midi avec ses outils pour effectuer l'exercice. Y serait revenue l'après-midi sans ses outils.

40. La gérante évoque également de nouveau l'exercice non réalisé par son apprentie le 9 octobre 2018, en raison de l'absence de son modèle non justifiée.

41. Si le Défenseur des droits prend bonne note des arguments avancés par la gérante de la société Z, il relève qu'aucun élément n'est communiqué au dossier par la gérante venant corroborer ses allégations et ainsi justifier des griefs professionnels allégués à l'encontre de Y. La gérante de la société Z ne fournit, en effet, aucune attestation de client, aucune trace d'échanges de SMS avec Y pour l'alerter sur ces difficultés, ni aucune trace d'échanges avec le CFA sur les manquements qui auraient été relevés.

42. Le directeur du CFA indique quant à lui, aux termes de son courrier adressé au Défenseur des droits le 28 mars 2019, avoir été en contact avec l'employeur au début du contrat et que la gérante de la société Z les a contactés pour leur « *signifier quelques difficultés rencontrées au salon (travail sur têtes, oubli de matériel)* », sans plus de précisions. Il n'a pas fourni davantage d'éléments au Défenseur des droits après notification de la note récapitulative.

43. Ainsi, au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits conclut que l'employeur n'établit pas que la rupture du contrat d'apprentissage de Y, au cours de la période d'essai,

par la société Z, est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ainsi, l'enquête lui permet de conclure que la rupture du contrat d'apprentissage constitue une discrimination dans l'emploi à raison de son état de santé.

44. En outre, l'apprentissage relevant du droit à l'éducation, le Défenseur des droits considère que la rupture du contrat d'apprentissage de Y constitue une atteinte discriminatoire à son droit à l'éducation à raison de son état de santé.

45. Le Défenseur des droits rappelle à la gérante de la société Z les termes de l'article L.1132-1 du code du travail qui prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} 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, notamment en raison de son état de santé.

46. Le Défenseur des droits recommande :

- à la gérante de la société Z de réparer le préjudice subi par Y ;
- au directeur du CFA de A de rappeler, par tout moyen, aux employeurs des adolescents en contrat d'apprentissage inscrits au CFA, leur obligation de respecter le droit fondamental de l'enfant à la non-discrimination.

C. Sur l'atteinte à l'intérêt supérieur de l'enfant

47. Y a très mal vécu la rupture de son contrat d'apprentissage et ne l'a pas comprise, puisqu'elle n'a été accompagnée ni par son employeur, ni par le CFA.

48. Aucun élément ne permet d'établir que la gérante de la société Z a échangé avec Y sur sa prétendue insuffisance professionnelle, ni sur la perspective de mettre un terme à son contrat de travail.

49. Si l'employeur n'est pas tenu d'indiquer par écrit les raisons d'une rupture de la période d'essai, il apparaît qu'une nuance devrait être apportée s'agissant d'adolescents en formation pour lesquels le dialogue, les explications pédagogiques paraissent indispensables.

50. S'agissant du CFA, le directeur indique que l'accompagnatrice formation en charge du suivi des jeunes a pris contact avec Y, « suite à la réception de la notification de la rupture », sans davantage de précision sur la date de l'échange. Il apparaît qu'il s'est agi d'un contact isolé et que le personnel du CFA ne s'est ensuite pas du tout enquis de son état de santé. Y s'est donc sentie totalement abandonnée dans le suivi de sa formation.

51. Aux termes de son courrier du 28 mars 2019 adressé au Défenseur des droits, le directeur du CFA explique qu'il aurait été convenu avec l'accompagnatrice formation en charge du suivi des jeunes que Y reprenne contact avec elle, « une fois en mesure de retravailler ». Il ajoute qu'« aucune suite n'a été donnée ». Le directeur du CFA semble ainsi reprocher à Y de ne pas avoir recontacté l'accompagnatrice formation en charge du suivi des jeunes. Or, Y n'était âgée que de 16 ans et demi au moment de la rupture de son contrat d'apprentissage. Alors que le CFA avait en charge la formation de cette adolescente, sans nouvelles d'elle, il appartenait à l'organisme de reprendre contact afin de suivre l'évolution de sa situation et de l'accompagner dans d'éventuelles démarches afin de retrouver un employeur.

52. Sur ce dernier point, aucune réponse n'a été apportée au Défenseur des droits par le CFA. Il en conclut que Y a donc été laissée seule, sans accompagnement de la part du CFA.

Ce dernier n'a ni contacté ni adressé un quelconque écrit à Y ou à ses parents. Or, compte tenu de la situation et des difficultés rencontrées dans son parcours de formation par l'adolescente, le CFA devait leur expliquer les conséquences de la rupture du contrat d'apprentissage pour la suite de son apprentissage et les modalités selon lesquelles le CFA allait l'accompagner dans ses recherches d'un nouvel employeur. S'agissant d'une adolescente en formation, le CFA ne pouvait se contenter d'attendre que Y se manifeste à nouveau. Il résulte des dispositions légales précitées que le CFA aurait dû être proactif dans l'accompagnement de Y, notamment dans la recherche d'un nouvel employeur à l'issue de son arrêt maladie.

53. Compte tenu des éléments qui précèdent, le Défenseur des droits conclut à une atteinte à l'intérêt supérieur de l'enfant de la part de la société Z et du CFA de A.

54. Il considère que le directeur du CFA coiffure et esthétique a manqué à ses obligations légales et lui rappelle les dispositions de l'article L. 6231-1 du code du travail énumérant les missions des CFA, parmi lesquelles celle d'assister « *les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi* », reprises à l'article L. 6231-2 du même code.

55. Il recommande à la gérante de la société Z, en cas de difficultés rencontrées avec un apprenti :

- de le recevoir afin d'échanger avec lui, particulièrement lorsque les insuffisances conduisent à envisager une rupture du contrat d'apprentissage, afin d'accorder davantage d'importance à la parole et au ressenti de l'adolescent dans toutes les décisions qui le concernent ;
- de solliciter un entretien avec le CFA, l'apprenti et les parents pour faire le point sur les difficultés et les mesures à prendre pour y remédier.

56. Il recommande au directeur du CFA coiffure et esthétique de A :

- d'effectuer toute diligence utile dans les situations portées à son attention révélant des difficultés entre un employeur et un apprenti, d'autant plus lorsque ce dernier est particulièrement vulnérable du fait de son état de santé, notamment en prenant l'attache des parents et de l'employeur ;
- d'exiger des employeurs, lorsqu'ils relèvent des insuffisances pouvant les conduire à envisager une rupture du contrat d'apprentissage, y compris pendant la période d'essai, qu'ils informent le CFA aux fins d'organisation d'une réunion en présence de l'apprenti, de ses parents, et du CFA ;
- d'informer par écrit l'apprenti et ses parents des conséquences d'une rupture du contrat d'apprentissage pour la suite de l'apprentissage et d'accompagner davantage les adolescents concernés par une telle rupture dans leurs démarches afin de retrouver un employeur, en vue de favoriser la continuité de leur parcours de formation.

DÉCISION

Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

Conclut que la rupture du contrat d'apprentissage de Y, au cours de la période d'essai, par la société Z, constitue une discrimination dans l'emploi et une atteinte discriminatoire au droit à l'éducation de Y à raison de son état de santé ;

Conclut à une atteinte à l'intérêt supérieur de Y de la part de la société Z et du centre de formation d'apprentis (CFA) coiffure et esthétique de A ;

Conclut que le directeur du CFA coiffure et esthétique a manqué à ses obligations légales ;

Rappelle à la gérante de la société Z les termes de l'article L.1132-1 du code du travail qui prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} 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, notamment en raison de son état de santé ;

Rappelle au directeur du CFA coiffure et esthétique de A les dispositions de l'article L. 6231-1 du code du travail énumérant les missions des CFA, parmi lesquelles celle d'assister « *les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi* », reprises à l'article L. 6231-2 du même code ;

Recommande à la gérante de la société Z :

- de réparer le préjudice subi par Y ;
- en cas de difficultés rencontrées avec un apprenti,
 - o de le recevoir afin d'échanger avec lui, particulièrement lorsque les insuffisances conduisent à envisager une rupture du contrat d'apprentissage, afin d'accorder davantage d'importance à la parole et au ressenti de l'adolescent dans toutes les décisions qui le concernent ;
 - o de solliciter un entretien avec le CFA, l'apprenti et les parents pour faire le point sur les difficultés et les mesures à prendre pour y remédier.

Recommande au directeur du CFA coiffure et esthétique de A :

- de rappeler, par tout moyen, aux employeurs des adolescents en contrat d'apprentissage inscrits au CFA, leur obligation de respecter le droit fondamental de l'enfant à la non-discrimination ;
- d'effectuer toute diligence utile dans les situations portées à son attention révélant des difficultés entre un employeur et un apprenti, d'autant plus lorsque ce dernier est particulièrement vulnérable du fait de son état de santé, notamment en prenant l'attache des parents et de l'employeur ;
- d'exiger des employeurs, lorsqu'ils relèvent des insuffisances pouvant les conduire à envisager une rupture du contrat d'apprentissage, y compris pendant la période d'essai, qu'ils informent le CFA aux fins d'organisation d'une réunion en présence de l'apprenti, de ses parents, et du CFA ;
- d'informer par écrit l'apprenti et ses parents des conséquences d'une rupture du contrat d'apprentissage pour la suite de l'apprentissage et d'accompagner davantage les adolescents concernés par une telle rupture dans leurs démarches afin de retrouver un employeur, en vue de favoriser la continuité de leur parcours de formation.

Demande à la gérante de la société Z et au directeur du CFA coiffure et esthétique de A de l'informer 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