

Paris, le 3 Juillet 2024

Décision du Défenseur des droits n°2024-102

La Défenseure 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 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Vu le code de l'action sociale et des familles ;

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 ;

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

Saisie par Madame X qui estime avoir subi une discrimination en raison de sa religion dans le cadre de sa formation professionnelle au sein du Y ;

Considère que l'interdiction du port de tout couvre-chef prévue à l'article A12 du règlement intérieur applicable aux stagiaires constitue une discrimination indirecte à l'égard des stagiaires du centre sur le fondement de leur religion ;

Considère que la clause de neutralité insérée aux points A13 et B2 du règlement intérieur applicable aux stagiaires, ainsi que l'article A11 préexistant du même règlement, caractérisent une discrimination directe à l'égard des stagiaires du centre sur le fondement de leur religion ;

Considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination directe en raison de sa religion dans le cadre de son parcours de formation au Y ;

Recommande à l'I de supprimer la clause de neutralité inscrite aux points A11, A13 et B2 du règlement intérieur ;

Recommande à l'I de supprimer l'interdiction du port de tout couvre-chef inscrite à l'article A12 du règlement intérieur ;

Recommande à l'I de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice et, à défaut d'accord, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente qui serait saisie, sur le fondement de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 ;

Demande à l'I de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de 4 mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Claire HÉDON

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X relative à des difficultés dans le cadre de sa formation professionnelle au sein du Y qu'elle estime discriminatoire en raison de sa religion.

I. RAPPEL DES FAITS

2. Madame X dispose d'une reconnaissance de sa qualité de travailleuse handicapée.
3. De confession musulmane, elle porte un foulard dans sa vie quotidienne.
4. Le 3 mai 2021, Madame X a commencé un parcours de formation professionnelle de concepteur et développeur d'application à destination des personnes en situation de handicap au Y, sur financement de la société Z et dans le cadre du Forum Talents Handicap.
5. Dans ce cadre, la réclamante a été logée à titre gratuit dans un logement de l'établissement.
6. Elle indique n'avoir rencontré au départ aucune difficulté d'intégration avec les autres stagiaires de la formation et avec l'équipe d'accompagnement pédagogique.
7. Par une communication du 17 juin 2021 adressée à l'ensemble des stagiaires, Monsieur A, directeur adjoint, a transmis un rappel des règles en vigueur relatives à l'hygiène et à la tenue vestimentaire, évoquant l'article A12 du règlement de fonctionnement en demandant aux stagiaires de s'y conformer :

« Une tenue vestimentaire correcte et une propreté rigoureuse sont exigées de tous. La tenue, dans tous les cas de figure, doit être appropriée au métier et à la situation de formation.

Les tenues de sport sont interdites durant les heures de formation. Les couvre-chefs sont interdits en salle de formation. Le port du pantalon est obligatoire pour les hommes et en toute saison.

Par ailleurs, des exigences supplémentaires peuvent être formulées par les formateurs en fonction des impératifs de la formation suivie et du métier préparé. »

8. Par courriel de réponse du 24 juin 2021, avec Monsieur B, responsable de formation, en copie, Monsieur A a indiqué, à la suite d'une interrogation de Madame X que le voile était également concerné par cette interdiction.

9. Madame X a été placée en arrêt maladie du 28 juin au 9 juillet 2021.
10. Au cours de la réunion des délégués des sections du Y du 21 juillet 2021, au point 21, la question suivante était posée : « *Serait-il possible de repréciser la notion de couvre-chef exprimée dans la note diffusée par M. A. Une stagiaire venait depuis 3 mois avec un foulard et on ne lui avait jusqu'alors jamais rien fait remarquer à ce sujet.* »
11. Il a été répondu par la direction :

« (...) *Dans ce cas précis, ce point n'a pas été abordé lorsque la personne est venue en pré-accueil, elle a démarré sa formation sans réaction de la part des professionnels. La réaction a fait suite à la diffusion de la note sur les tenues vestimentaires. La notion de couvre-chef a été expliquée à cette personne par D. A. Il a été demandé au responsable de la formation de la rencontrer.*

La notion de couvre-chef n'est pas claire pour tous, il est prévu de faire évoluer le règlement de fonctionnement, dans lequel il devra être reprécisé ce qui est attendu en matière de tenue vestimentaire, de manière plus explicite et plus précise. Un CVS [Conseil de vie sociale] extraordinaire sera organisé pour valider ce règlement. »
12. Le 29 juillet 2021, Madame X a eu un entretien avec Madame C, responsable de formation, et Monsieur B concernant son port du voile, ce dernier lui précisant par courriel que cet entretien était proposé « *suite à la réunion des délégués qui se sont interrogés sur le respect des règles relatives au port d'un couvre-chef* » et que « *le but de cet entretien est de trouver une solution ensemble en application de notre règlement de fonctionnement.* »
13. La réclamante soutient qu'il lui aurait été déclaré au cours de l'entretien que plusieurs personnes se seraient plaintes de son port du voile, et il lui aurait en conséquence été demandé d'« *alléger [son] couvre-chef* », et que son voile « *portait atteinte au respect du groupe* ».
14. Madame X est revenue sur cet entretien dans un courriel du 30 juillet 2021 adressé à Monsieur B au sein duquel elle déclare s'être sentie blessée et affectée par les propos tenus, et dénonce leur impact sur sa santé mentale et psychologique.
15. Le 4 août 2021, le Docteur D, médecin généraliste rattaché au Y, a informé le centre du fait que la réclamante « *présente un état de santé qui justifie la mise en place d'horaires aménagés* ».
16. La réclamante a été placée en arrêt maladie du 22 août au 1^{er} septembre 2021.
17. Au cours de la réunion des délégués des sections du Y du 20 septembre 2021, le point 26 soulève « *la question concernant le port de couvre-chefs en section, point déjà*

abordé avant les congés » ; il est alors répondu par la direction que le règlement de fonctionnement « va évoluer pour prendre en compte toutes les situations [et] pour que le texte ne soit plus opposable ».

18. Lors du conseil de vie sociale du Y du 11 octobre 2021, il a été décidé la mise en place dans le règlement de fonctionnement d'une clause de neutralité « avec les patients, les usagers et les tiers », en alignant celle-ci sur le règlement intérieur des salariés.
19. La clause de neutralité prévoit notamment aux nouveaux articles A13 et B2 une interdiction du port de « *tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses* ».
20. Par courriel du 25 octobre 2021, Madame X a interpellé Madame E, chargée de mission handicap pour Z (finançant sa formation) sur sa situation, indiquant se sentir « *persécutée, harcelée et blessée* » à la suite des mesures du Y.
21. Madame E a répondu par courriel le jour-même, informant la réclamante de son intention d'organiser une réunion avec Monsieur B et Monsieur A pour échanger sur le sujet.
22. Le 29 octobre 2021, Madame E est revenue vers Madame X pour lui indiquer que le Y avait déclaré avoir « *réactualisé ses règlements intérieur et de fonctionnement et a intégré une clause de neutralité (...) comme ils y sont autorisés par les dispositions légales en vigueur* », précisant que Z ne pouvait pas « *faire d'ingérence au sein de l'établissement qui reste libre de fixer ses règles internes* », invitant la réclamante à se rapprocher elle-même de l'établissement pour en discuter.
23. Le 8 novembre 2021, Monsieur B a sollicité par courriel un échange individuel avec Madame X pour le lendemain à la suite de la modification du règlement de fonctionnement.
24. Madame X affirme qu'il lui aurait été de nouveau proposé un « allègement » de son habillement, ce qu'elle aurait refusé et que sa demande de continuer sa formation à distance s'est heurtée à un refus, Monsieur B aurait en effet déclaré que c'était impossible.
25. Par courriel du 9 novembre 2021, le nouveau règlement de fonctionnement a été communiqué à l'ensemble des stagiaires.
26. Madame X a été placée en arrêt maladie le 10 novembre 2021.
27. Par courriel du 17 janvier 2022, Monsieur A a donné un ultimatum à la réclamante pour lui demander de se conformer au règlement de fonctionnement avant le 31 janvier 2022.

28. La réclamante indique qu'à la suite de l'intervention du pôle régional du Défenseur des droits fin janvier 2022, la situation a continué à se dégrader, tant dans ses relations avec le centre de formation qu'avec la société Z.
29. En février 2022, un coaching aurait été mis en place par Madame E, au cours duquel Madame F, la coach, aurait insisté à plusieurs reprises pour que Madame X retire son voile. La réclamante indique avoir mis fin à ce coaching à la suite de cela.
30. La société Z n'a finalement pas fourni de stage en entreprise à Madame X.
31. Madame X a effectué le 28 mars 2022 une demande de consultation auprès du Docteur G, médecin du centre, faisant part de son ressenti de harcèlement par sa formatrice Madame H.
32. Lors d'un entretien individuel avec Mesdames H et E le 29 mars 2022, cette dernière lui aurait formulé plusieurs reproches, notamment sur son arrêt du coaching, et en la blâmant pour des retours négatifs concernant le déroulement de la formation
33. A l'issue de sa consultation le 30 mars 2022, le Docteur G lui a proposé de suivre ses cours à distance pour raison médicale en raison de la persistance de son anxiété, jusqu'à la date de début de stage du 16 mai 2022.
34. Elle a été placée en formation à distance à compter du 11 avril 2022.
35. Madame X indique qu'elle n'a plus bénéficié d'accompagnement pédagogique de la part des formateurs à partir de fin avril 2022.
36. La réclamante a été en arrêt maladie à la fin du mois d'avril 2022.
37. Sur la période normalement consacrée au stage entre le 16 mai et le 16 septembre 2022, Madame X n'a pas pu retrouver de stage, et n'aurait bénéficié d'aucun accompagnement, ni de la part du centre de formation, ni de la société Z.
38. La formation de la réclamante a officiellement pris fin le 30 septembre 2022 sans retour du Y ou de Z.
39. Par courriel du 16 décembre 2022, le Y a remis à Madame X son bilan individuel de formation.

II. PROCEDURE DU DEFENSEUR DES DROITS

40. Par courriel du 28 janvier 2022, le pôle régional Grand Est du Défenseur des droits a pris contact avec le centre de formation en vue de trouver une solution amiable au litige.
41. Après plusieurs relances, le directeur de service a répondu par courriel du 5 mai 2022 au Défenseur des droits, indiquant que le comité de direction avait décidé de ne pas sanctionner Madame X mais de maintenir la clause de neutralité.
42. Le dossier a été transféré au siège du Défenseur des droits le 9 mai 2022 pour poursuivre l'instruction.
43. Au vu des éléments communiqués par la réclamante et en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a décidé d'engager une enquête auprès de l'organisme mis en cause afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués ainsi qu'un certain nombre d'éléments nécessaires à l'examen de la réclamation portée à sa connaissance par courrier en date du 24 février 2023.
44. Par courrier en date du 21 avril 2023, le Y a transmis sa réponse au Défenseur des droits.
45. Après analyse de l'ensemble des éléments en sa possession, le Défenseur des droits a adressé à l'organisme Y mis en cause, par courrier recommandé du 29 novembre 2023, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination liée à l'appartenance religieuse, et l'invitant à présenter tout élément susceptible de remettre en cause cette analyse.
46. Le Y a transmis sa réponse à cette note par courrier du 23 janvier 2024.
47. C'est au regard de l'ensemble de ces éléments qu'est prise la présente décision.

III. CADRE JURIDIQUE

A. Protection de la liberté de religion

48. L'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne garantit « *la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites* ».

49. L'article 9-2 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ratifiée par la France le 3 mai 1974, stipule que « *la liberté de manifester sa religion ou ses convictions 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* ».
50. La Cour de justice de l'Union européenne considère que « *le droit à la liberté de conscience et de religion, consacré à l'article 10, paragraphe 1, de la Charte, et qui fait partie intégrante du contexte pertinent pour interpréter la directive 2000/78, correspond au droit garanti à l'article 9 de la CEDH* »¹.

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* ». Ce même article précise en outre que « *la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale* » qui « *respecte toutes les croyances* ».

51. Le Conseil d'Etat a souligné que le seul port du voile ne saurait être regardé comme un signe présentant par sa nature un caractère revendicatif, et ne constitue pas, par lui-même, en l'absence de toute autre circonstance, un acte de pression ou de prosélytisme².
52. Dans le cadre d'un litige relatif à l'édiction par un centre de formation privé d'un règlement intérieur interdisant le port de signes à caractère religieux, la cour d'appel de Paris, suivant les observations de la HALDE³, a considéré que « *le port du voile ou du foulard islamique relève d'une manifestation de pratique religieuse usuelle dans la religion musulmane, dont la pratique s'inscrit normalement dans l'exercice de la liberté religieuse, constitutionnellement garanti au titre des libertés publiques* »⁴.

B. Interdiction des discriminations en raison de la religion

53. L'article 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 toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée en matière de formation professionnelle (2°) et d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services (3°).
54. L'article 1er, premier alinéa, de la loi n°2008-496 définit la discrimination directe comme la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-

¹ CJUE, 15 juillet 2021, *Wabe et MH Müller Handels*, aff. jointes n° C-804/18 et C-341/19.

² CE 27 novembre 1996, M. et Mme Jeouit, n° 172787

³ Délibération HALDE n°2009-339 du 28 septembre 2009

⁴ CA Paris 8 juin 2010, N° 08/08286

appartenance, vraie ou supposée, à 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.

55. Le même article dispose en son second alinéa que constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés tel que l'appartenance religieuse, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.
56. S'agissant du régime probatoire applicable en matière de lutte contre les discriminations, l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 définit un principe d'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel toute personne s'estimant victime de discrimination présente des éléments qui permettent d'en présumer l'existence.
57. La Cour de cassation est venue préciser que la chronologie des faits constitue l'un des éléments du faisceau d'indices⁵ qu'il convient d'apprécier dans sa globalité⁶.
58. Au vu des éléments présentés dénonçant une discrimination, il appartient à la partie mise en cause d'apporter la preuve soit que les éléments laissant supposer la discrimination ne sont pas établis, soit que la situation dénoncée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, soit que les mesures en cause sont justifiées par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés.
59. Si la partie mise en cause ne parvient pas à rapporter une telle preuve, la discrimination est établie.

IV. ANALYSE JURIDIQUE

60. A titre liminaire et au vu du cas d'espèce, il convient de définir le droit applicable aux stagiaires en formation professionnelle au sein du Y.
61. L'article L. 451-2 du code de l'action sociale et des familles dispose que « *la région [...] assure également le financement des établissements agréés pour dispenser une formation sociale continue pour les demandeurs d'emplois, lorsqu'ils participent au service public régional de la formation professionnelle défini à l'article L. 6121-2 du code du travail* ».

⁵ Cass. soc., 6 nov. 2013, n°12-22270

⁶ Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-15792 ; Cass. soc., 9 décembre 2014, n°13-22212 ; Cass. soc., 6 octobre 2015, n°14-18406

62. Aux termes de l'article L. 6121-2 du code du travail visé ci-avant, « *la région organise et finance le service public régional de la formation professionnelle* ».
63. L'article L. 5211-3 du code du travail vient préciser que « *les établissements et services sociaux et médico-sociaux de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle [...] participent au service public régional de la formation professionnelle dans le cadre du programme régional.* »
64. En l'espèce, le Y est géré par l'I, association loi du 1er juillet 1901.
65. L'association, reconnue comme réalisant une « *mission d'intérêt général, d'utilité sociale, relevant du champ d'action sanitaire, sociale et médico-sociale* », est « *agréée pour dispenser des soins et des formations aux assurés sociaux et est autorisée à mener des actions de formation continue* »⁷.
66. Plus précisément, l'activité de l'association relative à la formation professionnelle est catégorisée comme relevant du secteur médico-social et financée par dotation globalisée, qui constitue une dotation de l'Etat.
67. De ce fait et au vu de ce qui précède, le Y participe bien à l'accomplissement d'une mission de service public régional. Ses salariés sont donc tenus de respecter le principe de neutralité qui s'impose à toute personne chargée d'une mission de service public.
68. Cette qualification est par ailleurs mise en avant par l'établissement en préambule de son règlement intérieur, qui stipule que les principes de ce règlement « *s'exercent dans le cadre du respect des règles de la République et de la laïcité, qui s'appliquent pleinement au Y, établissement laïc assurant une mission de service public* ».
69. En revanche, les personnes qui viennent se former ont la qualité d'usager du service public, de sorte qu'elles ne sont pas soumises à ce principe de neutralité.
70. Madame X relève en l'espèce de ce régime.

A. Le caractère discriminatoire de l'interdiction générale du port de tout couvre-chef

71. L'interdiction générale et systématique de tous les couvre-chefs à l'article A12 du règlement intérieur des stagiaires du Y, bien qu'*a priori* neutre, est susceptible de caractériser une discrimination indirecte sur le fondement de la religion en raison de son caractère disproportionné, dès lors qu'il constitue un désavantage particulier pour les personnes portant un couvre-chef pour des raisons religieuses.

⁷ Rapport du Commissaire aux comptes sur les comptes annuels de l'association pour l'année 2022

72. Une telle interdiction ne saurait être considérée comme licite si elle n'est pas justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but ne sont pas nécessaires et appropriés.
73. Le Défenseur des droits a précédemment relevé qu'un règlement intérieur interdisant tout couvre-chef sans qu'il soit démontré que l'interdiction du port d'un objet de cette nature satisfait la réalisation d'un but légitime, tel que la sécurité ou l'hygiène, est dépourvu de base juridique⁸.
74. Dans le cas présent, les éléments du dossier permettent de constater que l'interdiction du port des couvre-chefs a été opposée à la réclamante ainsi qu'une autre stagiaire portant le voile en raison de leurs convictions religieuses, démontrant de ce fait le caractère discriminatoire, en pratique, de cette interdiction.

B. Le caractère discriminatoire des clauses de neutralité inscrites dans le règlement intérieur d'un centre de formation professionnelle

75. **À titre principal**, la clause de neutralité intégrée par le Y aux articles A13 et B2 du règlement stipule :

« Le Y entend afficher dans ses relations avec les patients/usagers/tiers une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse.

En conséquence, il est interdit, aux stagiaires de la formation et de l'orientation professionnelle en contact avec les salariés et les autres usagers, le port dans l'enceinte de tous les établissements de l'I de tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

De plus, tout stagiaire est soumis sur son lieu de formation à une obligation de réserve et de retenue dans la manifestation de convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

Il est interdit aux stagiaires toute pratique assimilable à du prosélytisme ou violant le principe d'égalité homme/femme ou portant atteinte à la dignité et au respect de la personne humaine. »

76. Dans sa réponse au Défenseur des droits en date du 21 avril 2023, le Y invoque la légalité de la clause de neutralité nouvellement insérée sur le fondement de l'article L 1321-2-1 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation du 14 avril 2021 permettant aux employeurs de droit privé d'insérer une telle clause.
77. Le Y précise ainsi :

⁸ Décision du Défenseur des droits n°2018-235 du 1^{er} octobre 2018

« Par analogie aux dispositions prévues pour le règlement intérieur des salariés, le règlement intérieur des stagiaires (ou de fonctionnement) peut comporter une clause de neutralité en visant tout signe politique, philosophique ou religieux. »

78. Toutefois, les stagiaires en centre de formation professionnelle ne sont pas soumis aux dispositions applicables aux salariés du secteur privé mais à des dispositions propres à leur statut, notamment encadré aux articles L. 6341-1 à L. 6342-4 du code du travail.
79. L'article L. 6352-3 du code du travail dispose : *« Tout organisme de formation établit un règlement intérieur applicable aux stagiaires et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprentis. »*
80. Ce règlement intérieur, parfaitement distinct et indépendant de celui prévu pour les salariés du secteur privé et régi à l'article L. 1321-1 du même code, ne saurait de ce fait être sujet à l'application de l'article L. 1321-2-1 autorisant l'incorporation dans le règlement intérieur des salariés d'un principe de neutralité.
81. Aucune disposition analogue n'est d'ailleurs prévue dans le code du travail concernant les stagiaires en formation professionnelle ; la légalité d'une clause de neutralité visant ceux-ci ne peut donc être déduite « par analogie » avec l'article L.1321-1 précité.
82. **Par ailleurs et à titre subsidiaire**, il ressort du règlement intérieur, tant dans sa précédente itération que dans sa version actuelle, que l'article A11 « Comportement en formation » stipule qu'il est *« formellement interdit [...] de porter des signes ostentatoires religieux »*, visant ici expressément le seul critère de la religion.
83. Si cet article n'a jamais été opposé à Madame X dans le cadre du litige, il convient néanmoins d'envisager la nouvelle clause de neutralité insérée aux articles A13 et B2 du règlement intérieur à la lumière de cet article A11, maintenu par l'organisme lors de la modification du règlement intérieur en octobre 2021.
84. Bien que n'étant pas applicable au cas d'espèce, s'agissant d'une jurisprudence relative à l'emploi privé, il sera relevé que la Cour de justice de l'Union européenne a jugé qu'une interdiction de port de signe de conviction visible sur le lieu de travail limitée aux signes de grande taille et ostentatoires pouvait constituer une discrimination directe, une telle règle étant susceptible de conduire à traiter défavorablement certains travailleurs dont la religion est *« indissociablement lié[e] au port de signes ostentatoires de grande taille »*⁹.

⁹ CJUE, 15 juillet 2021, *Wabe et MH Müller Handels*, aff. jointes n° C-804/18 et C-341/19.

85. Au vu de ce qui précède, cette clause de neutralité conduit à une discrimination directe dans l'accès à la formation et les conditions d'exercice des stagiaires du Y sur le fondement explicite de la religion.
86. Par courrier du 23 janvier 2024, le Y fait valoir que l'article L. 6352-3 du code du travail « *détermine les principales mesures applicables* », et qu'il n'exclut donc pas que d'autres mesures puissent être prises dans le règlement intérieur.
87. Le Y souligne l'inapplicabilité de la jurisprudence de la CJUE relative à l'emploi privé évoquée ci-avant, sans toutefois fournir d'éléments explicatifs sur la possibilité, selon l'organisme, d'établir un règlement intérieur à l'égard des stagiaires « par analogie » avec les dispositions du code du travail relatives à l'emploi privé.
88. L'organisme mis en cause réaffirme dans ce courrier que la clause de neutralité « *est générale et ne stigmatise aucune religion [et] dès lors, elle n'est pas discriminatoire* », sans pour autant communiquer de justifications objectives sur la mise en place d'une clause instituant expressément une restriction de toute expression religieuse, ni sur la compatibilité d'une telle clause avec les principes de non-discrimination et de liberté de religion.
89. Il convient de relever qu'alors que l'article L. 1321-2-1 du code du travail dont le Y invoque l'applicabilité exige que les restrictions de la manifestation des convictions des salariés soient « *justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise* », le Y n'avance aucune justification de cet ordre.
90. En l'absence d'éléments juridiques nouveaux relatifs au caractère discriminatoire de cette clause de neutralité, et dès lors que le Y n'indique pas quel but légitime celle-ci est censée poursuivre, les éléments de réponse ne sont pas de nature à remettre en cause son caractère discriminatoire.
91. Au surplus, la Cour de justice de l'Union européenne a notamment relevé la possibilité de qualifier le caractère directement discriminatoire d'une politique apparemment neutre découlant en réalité, au vu des circonstances entourant la pratique mise en cause, de stéréotypes et préjugés discriminatoires¹⁰.
92. En l'espèce, le contexte et les circonstances dans lesquels cette clause de neutralité a été instituée par le centre de formation permettent de constater que celle-ci a été introduite en réaction directe au port du voile par Madame X.

C. La discrimination directe subie par Madame X dans le contexte de l'inscription de la clause de neutralité dans le règlement intérieur

¹⁰ CJUE, 16 juillet 2015, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14

93. Il apparaît à la lecture du procès-verbal du comité social et économique (CSE) de l'association du 20 octobre 2021 que d'abondantes discussions ont eu lieu concernant la mise en place d'une clause de neutralité au sein du règlement de fonctionnement.
94. Au cours de ces discussions, plusieurs interlocuteurs ont explicitement évoqué que deux stagiaires, dont Madame X faisait vraisemblablement partie, ont fait l'objet de signalements de la part de l'équipe de formation auprès de la direction en raison de leur port du voile, et relevé l'absence de mesures prises par la direction à la suite de ces signalements.
95. A ces inquiétudes, Monsieur A précisait son souhait de mettre en place un dialogue avec ces stagiaires mais répondait notamment : *« Le règlement actuel est opposable. La personne aurait pu faire un recours et le règlement n'est pas assez solide. C'est pourquoi on rajoute cette clause. Avec ce texte nous sommes sûrs de pouvoir l'affirmer et sanctionner si besoin. Je ne le souhaite pas, mais s'il faut le faire, on le fera. »*
96. Il ressort de ces échanges que les discussions sur la mise en place d'une clause de neutralité découlent directement des signalements précités. Le chargé de mission RH et juridique du centre avançait alors au cours de la réunion :
- « A partir du moment où nous avons eu le signalement, nous nous sommes posés la question de ce que nous pouvions faire. Nous avons repris le règlement de fonctionnement. Il ne prévoyait que l'interdiction du port de couvre-chef. Dans un premier temps les stagiaires ont été vues avec cet argument. Les stagiaires ont opposé un refus catégorique à enlever ce signe religieux. Cette première étape n'a donc pas fonctionné. Nous nous sommes questionnés sur la suite et prévoir cette clause de neutralité au sein de l'OFP. »*
97. Il apparaît ainsi que cette clause de neutralité vise en réalité directement la situation de Madame X et a été mise en place dans l'objectif d'être opposée à la réclamante en vue d'exiger de celle-ci le retrait de son voile.
98. Dans son courrier en date du 23 janvier 2024, le Y conteste l'analyse faite par le Défenseur des droits ci-avant, arguant que *« l'origine de la mise en place de cette clause de neutralité correspond à des interrogations de la part des instances représentatives des stagiaires [datant] du début de l'année 2021, à une période où Madame X n'était pas encore arrivée en formation au sein du Y »*.
99. Le Y indique également que *« le PV du CSE ne parle pas de Madame X, il s'agit d'une interprétation se basant sur aucun élément factuel »*, soulevant notamment que le chargé de mission RH évoquait deux stagiaires, et non Madame X.
100. Or, le Défenseur des droits relève à ce titre que la première évocation d'une difficulté relative au port de signes religieux au sein du centre semble dater du 21 juillet 2021,

lors de la réunion des délégués des sections, lorsqu'était posée la question suivante :
« *Une stagiaire venait depuis 3 mois avec un foulard et on ne lui avait jusqu'alors jamais rien fait remarquer à ce sujet.* »

101. Madame X a commencé sa formation au sein du Y le 3 mai 2021, soit environ trois mois avant cette réunion ; la chronologie des faits laisse ainsi présumer que la réclamante est bien la personne concernée par cette question, dès lors que l'organisme mis en cause n'apporte pas la preuve que des discussions sur ce sujet auraient bien eu lieu antérieurement à son arrivée en formation au sein du Y.
102. De plus, lors de la réunion du CSE du 20 octobre 2021, il est annoncé en introduction du point sur la modification du règlement de fonctionnement : « *Nous avons abordé ce point au dernier CSE à propos du port du voile par 2 stagiaires.* »
103. Il ressort du procès-verbal de cette réunion que les précédentes réunions ordinaires du CSE se sont tenues les 26 juillet et 30 septembre 2021, et qu'une réunion extraordinaire s'est tenue le 13 septembre 2021.
104. Aucun élément complémentaire obtenu au cours de l'instruction ne permet de constater que cette problématique aurait été abordée à une date antérieure.
105. Enfin, le fait que le chargé de mission RH du Y ait évoqué le port du voile par « 2 stagiaires » n'entraîne pas une nécessaire exclusion de Madame X de cette mention.
106. Au contraire, il apparaît notamment dans un article de presse du quotidien « Dernières nouvelles d'Alsace » publié le 19 novembre 2021 intitulé « *Port du voile : deux stagiaires face au centre de réadaptation* » portant sur le litige d'espèce, que l'une des deux stagiaires – dont le prénom a été changé pour les besoins de l'article – avait « *37 ans, venue du Nord pour suivre la formation qualifiante de concepteur développeur d'application, en théorie jusqu'au 30 septembre 2022* »¹¹.
107. Au moment des faits, Madame X, dont le domicile est renseigné à Lille sur son contrat de formation, avait 37 ans, et suivait la formation de concepteur développeur d'application ; celle-ci a officiellement pris fin le 30 septembre 2022.
108. Ces éléments sont de nature à démontrer, en confirmation des éléments précédents, que Madame X était bien l'une des deux stagiaires évoquées au cours de la réunion du CSE du 20 octobre 2021.
109. Dans son retour, le Y conteste la version des faits rapportés par Madame X et affirme que « *son enseignement a été similaire à celui des autres stagiaires de sa section de formation* » et qu'elle n'a pas fait l'objet d'un accompagnement moindre.

¹¹ Dernières nouvelles d'Alsace, [Port du voile : deux stagiaires face au centre de réadaptation](#), publié le 19 novembre 2021

110. L'organisme mis en cause affirme notamment que le placement de la réclamante en formation à distance par le Docteur G le 11 avril 2022 est dû à des raisons médicales et non à l'anxiété de la réclamante en raison de la problématique de son voile.
111. Cette affirmation est explicitement contredite par le bilan individuel de formation remis par le Y à Madame X le 16 décembre 2022, au sein duquel il est indiqué :
- « Madame X s'est facilement intégrée dans l'équipe et s'est montrée rapidement participative.*
- Si Madame X a bien progressé sur le plan des apprentissages, les relations interpersonnelles avec les professionnels du Y ont été plus délicates.*
- Un point de désaccord notable concernant le règlement de fonctionnement a été source de tensions entre Madame X et l'établissement. A compter de cet évènement, la suite du parcours a été émaillée de difficultés impactant les relations avec les professionnels mais également et surtout l'état de santé de Madame X. Cette dernière s'est trouvée fragilisée dans son parcours. Afin de préserver la santé de Madame X mais également d'apaiser le climat, il lui a été accordé de poursuivre son parcours dans la modalité distancielle. »*
112. Il est souligné au point « Adéquation handicap/métier ou formation » que « *la problématique de santé de Madame X génère une fatigabilité importante* » et que « *la situation conflictuelle en place a alourdi cette fragilité et occasionné des arrêts plus fréquents.* »
113. Ce bilan, établi par le Y à la demande de Monsieur A et au nom du responsable de formation Monsieur B, reconnaît que la dégradation de l'état de santé de Madame X et la fragilisation subséquente de son parcours professionnel découlent directement des difficultés relatives à son port du voile.
114. Dans sa réponse en date du 23 janvier 2024, le Y fait valoir que ce bilan individuel a été établi dans un contexte particulier, en décembre 2022 soit plusieurs mois après la fin de la formation de la réclamante, et rédigé par un responsable assurant l'intérim de Monsieur B en son absence.
115. Le Y fait ainsi valoir que la modalité de formation à distance est bien justifiée par des raisons médicales, et non « *en réponse à son refus de retirer son voile* ».
116. Or, il ressort bien une concordance des éléments du dossier permettant de constater que l'état de santé précaire de la réclamante a été fragilisé et dégradé en raison des pressions ressenties par celle-ci sur le port de son foulard.

117. En effet, la proposition de Docteur G du 30 mars 2022 de placer Madame X en formation à distance fait directement suite à l'évocation par la réclamante de son ressenti de harcèlement sur ce point, et la constatation par Docteur G de ses signes de stress ; ces informations sont notamment reprises dans le dossier de soins de la réclamante, comme en atteste un courrier de l'ARS en date du 1^{er} septembre 2022 communiqué à la réclamante.
118. Enfin, le Y soutient dans son courrier du 23 janvier 2024 que Madame X n'a pas fait l'objet d'une discrimination directe dès lors qu'elle a bénéficié de sa formation et des enseignements de l'équipe pédagogique, sans procédure disciplinaire ou rupture de son parcours de formation.
119. Or, et comme démontré ci-avant, la mise en place d'une clause de neutralité en réaction directe à des signalements du port du voile par Madame X et une autre stagiaire et les pressions subséquentes de la direction sur la réclamante pour qu'elle se conforme à cette nouvelle clause et retire son voile a mené à une dégradation de son état de santé ne lui permettant pas de poursuivre sa formation dans des conditions similaires à celles dont ont bénéficié les autres stagiaires.
120. En outre, le Y affirme qu'« *une tolérance et non un ultimatum lui a été accordée pour se conformer au règlement de fonctionnement* ».
121. La formulation employée dans le courriel envoyé par Monsieur A à Madame X le 17 janvier 2022 implique toutefois une demande expresse et impérative de mise en conformité dans un délai de deux semaines :
- « Comme cela vous a été communiqué, le règlement de fonctionnement a évolué pour intégrer une clause de neutralité. Ce règlement vous a été remis le 9/11/2021 et s'applique à l'ensemble des stagiaires.
Par conséquent, vous devez vous y conformer et nous vous donnons une dernière échéance pour y répondre, au 31/01/22. »*
122. Les éléments communiqués par le Y ne permettent donc pas de constater l'existence d'une tolérance par l'organisme de l'expression religieuse de Madame X.
123. Le Y conteste la version des faits rapportée par Madame X quant aux propos tenus relatifs à son couvre-chef au cours de ses entretiens avec les responsables de formation.
124. Les autres éléments du dossier permettent toutefois de qualifier, indépendamment de ces propos, l'existence de la discrimination directe subie par la réclamante dans le cadre de sa formation.

125. Dès lors, le Défenseur des droits constate l'existence d'une discrimination directe à l'encontre de Madame X en raison de sa religion.

126. En conséquence et au vu de l'ensemble des éléments du dossier, la Défenseure des droits :

Considère que l'interdiction du port de tout couvre-chef prévue à l'article A12 du règlement intérieur applicable aux stagiaires constitue une discrimination indirecte à l'égard des stagiaires du centre sur le fondement de leur religion ;

Considère que la clause de neutralité insérée aux points A13 et B2 du règlement intérieur applicable aux stagiaires, ainsi que l'article A11 préexistant du même règlement, caractérisent une discrimination directe à l'égard des stagiaires du centre sur le fondement de leur religion ;

Considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination directe en raison de sa religion dans le cadre de son parcours de formation au Y ;

Recommande à l'I de supprimer l'interdiction du port de tout couvre-chef inscrite à l'article A12 du règlement intérieur ;

Recommande à l'I de supprimer la clause de neutralité inscrite aux points A11, A13 et B2 du règlement intérieur ;

Recommande à l'I de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice et, à défaut d'accord, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente qui serait saisie, sur le fondement de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 ;

Demande à l'I de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de 4 mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Claire HÉDON