

Délibération n° 2008-10 du 14 janvier 2008

Convictions religieuses / Etat de santé / Prescriptions alimentaires / Emploi privé / Fonction d'animateur / Recommandations

Dans les entreprises qui n'ont pas de finalité religieuse, les questions de l'employeur portant sur la religion ou les convictions religieuses d'un candidat à un emploi méconnaissent les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Si toute discrimination fondée sur les convictions religieuses est prohibée lors de l'exécution du contrat de travail, des limitations peuvent être imposées dès lors qu'elles sont justifiées et proportionnées notamment par l'organisation du travail dans l'entreprise.

S'il peut paraître justifié de demander aux animateurs des centres de vacances et de loisirs de participer aux repas et de goûter les aliments, notamment avec les jeunes enfants, il en va autrement lorsque l'employeur impose aux animateurs un régime alimentaire en partageant les repas avec les enfants, dans des conditions strictement identiques.

Cette règle a pour effet d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes désireuses de suivre un régime alimentaire, en raison de leurs convictions religieuses ou de leur état de santé.

Le Collège :

Vu le Code du travail ;

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

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 2 avril 2007 par Monsieur X, lequel allègue avoir été victime d'un refus d'embauche par l'association Y et ce, en raison de sa religion.

Le 27 mars 2007, le réclamant a été reçu en entretien par Madame Z pour un poste d'animateur en classe de mer. Durant cet entretien, le recruteur aurait sollicité l'avis du candidat concernant les régimes alimentaires prescrits pour motif religieux et lui aurait demandé s'il consommait de la viande au moment des repas avec les enfants. Le réclamant aurait indiqué à Madame Z que cette question ne lui avait jamais été posée dans les autres centres de vacances ou de loisirs et aurait répondu à l'intéressée qu'il consommait de la viande hallal.

Monsieur X n'a pas été recontacté par l'association Y. L'intéressé estime que sa candidature a été rejetée en raison de ses convictions religieuses.

L'association n'a pas répondu à la demande de la haute autorité et n'a pas adressé la réglementation relative aux centres de vacances et de loisirs, ni précisé la qualification requise pour exercer la fonction d'animateur.

Il ressort des textes relatifs à la protection des mineurs à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs que les exigences prévues pour la fonction d'animateur sont liées à la qualification des personnes et aux obligations légales en matière de vaccination.

Concernant la procédure de recrutement, l'association n'a adressé aucun des documents demandés par le service juridique, notamment les critères déterminés pour sélectionner les candidats retenus et les futurs animateurs, *« le comité pour nos gosses ne formalisant pas, dans une fiche de poste détaillée ou dans des procédures écrites, ses formalités de recrutement, compte tenu de ses capacités administratives »*.

Concernant la candidature du réclamant, le directeur de l'association précise à la haute autorité que *« le recrutement de Monsieur X par le responsable de l'activité a suivi le processus habituel, la multiplicité des candidats ayant conduit à sélectionner ceux qui, à la suite de l'entretien d'embauche, présentaient le profil et les motivations les plus adaptées à la constitution d'une équipe cohérente, ce qui n'était pas le cas de l'intéressé qui n'a sans doute pas su mettre suffisamment en valeur sa candidature »*.

L'examen du curriculum vitae de Monsieur X révèle qu'il possède le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur, exigé par l'article R. 227-12 du Code de l'action sociale et des familles. D'autre part, le réclamant bénéficie d'une expérience dans la fonction d'animateur. Les capacités et les aptitudes professionnelles de Monsieur X semblent donc répondre aux exigences du poste d'animateur.

Dans un courrier du 15 octobre 2007, l'association Y précise à la haute autorité que *« les principes se retrouvent dans tous les actes quotidiens, (...) comme les temps de repas qui ne sauraient être dissociés de la dynamique générale. A ce propos, les animateurs, ainsi que je vous l'ai précisé téléphoniquement à l'occasion de votre appel, sont tenus de partager les repas avec les enfants dans des conditions strictement identiques à ces derniers »*.

Dans les entreprises qui n'ont pas de finalité religieuse, les questions de l'employeur portant sur la religion ou les convictions religieuses d'un candidat à un emploi ne répondent en principe à aucune des deux conditions posées par l'article L.121-6 du Code du travail. Les informations demandées doivent avoir comme finalité d'apprécier la capacité à occuper l'emploi proposé ou les aptitudes professionnelles du candidat et doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Lors de l'entretien d'embauche, Monsieur X a été interrogé sur son régime alimentaire. L'association Y a confirmé au service juridique que les animateurs doivent *« partager les repas avec les enfants dans des conditions strictement identiques à ces derniers »*.

L'article L. 122-45 du Code du travail dispose qu' *« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de ses convictions religieuses »*.

Conformément à l'article L.120-2 du Code du travail, « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Si toute discrimination fondée sur les convictions religieuses est prohibée lors de l'exécution du contrat de travail, des limitations peuvent être imposées dès lors qu'elles sont justifiées et proportionnées notamment par l'organisation du travail dans l'entreprise.

En l'espèce, s'il peut paraître justifié de demander aux animateurs des centres de vacances et de loisirs de participer aux repas et de goûter les aliments, notamment avec les jeunes enfants, il en va autrement lorsque l'employeur impose aux animateurs un régime alimentaire en partageant les repas avec les enfants, dans des conditions strictement identiques.

Cette règle a pour effet d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes désireuses de suivre un régime alimentaire, en raison de leurs convictions religieuses ou de leur état de santé.

En conséquence, le Collège de la haute autorité constate que la procédure de recrutement méconnaît l'article L. 121-6 du Code du travail et peut avoir pour effet une sélection des candidatures sur la base de critères discriminatoires.

Le Collège de la haute autorité recommande à l'association Y de mettre en place une procédure objective et transparente de recrutement, ce qui implique une sélection des candidats fondée sur l'appréciation objective des compétences au regard des postes proposés, à l'exclusion de tout critère prohibé par la loi, et ce dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération et d'en justifier à la haute autorité.

Le Collège de la haute autorité recommande également à l'association d'examiner à nouveau la candidature de Monsieur X dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la présente délibération et d'être tenu informé des suites de ce réexamen.

Le Collège de la haute autorité recommande au ministre de la Santé, de la Jeunesse et des Sports de diffuser auprès des associations soumises à la réglementation relative aux centres de vacances, de loisirs et de placements, une information rappelant les obligations légales prévues pour l'exercice de la fonction d'animateur et de rendre compte à la haute autorité des mesures prises à cet égard dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Louis SCHWEITZER