

Délibération n° 2006-242 du 6 novembre 2006

Emploi - Rupture brutale d'un CDD – Convictions religieuses – Port du foulard – Principe de laïcité – Discrimination - Justification objective de l'employeur

La réclamante est embauchée en qualité d'animatrice sports et loisirs par une association chargée de l'intégration sociale d'enfants autistes pour une semaine. Lors de réunions préparatoires, elle se présente voilée et marque son refus de se baigner avec les enfants alors qu'une sortie dans un parc aquatique est organisée. La réclamante refusant d'ôter son foulard, l'employeur rompt brutalement son contrat. Pour sa défense, ce dernier invoque le principe de laïcité et son règlement intérieur ainsi que des exigences de sécurité. Après examen, la rupture de contrat paraît justifiée, l'exigence de sécurité lors de la baignade des enfants autistes constituant un objectif étranger à toute discrimination conformément à l'article L. 122-45 alinéa 4. Toutefois, certaines justifications avancées par l'employeur manifestent une méconnaissance de la loi. En conséquence, la haute autorité rappelle à l'employeur la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 relative à la laïcité.

Le Collège :

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la loi n°2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics ;

Vu le code du travail ;

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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation le 18 juillet 2005 provenant de Mlle X au sujet d'une rupture de contrat qu'elle estime discriminatoire.
2. Mlle X est embauchée par contrat à durée déterminée par l'association Y en qualité de monitrice adjointe d'animation sports et loisirs. Sa mission consiste à encadrer et à prendre en charge des enfants autistes pendant un séjour estival d'une semaine.
3. Embauchée une première fois en juillet 2004, elle donne entière satisfaction à l'employeur qui la sollicite à nouveau du 2 au 9 juillet 2005. Son contrat de travail lui est adressé par courrier.

4. Lors d'une visite de repérage deux jours avant le début de son contrat, Mlle X se présente voilée. Elle fait également connaître son refus de se baigner alors qu'une sortie dans un parc aquatique est organisée. La directrice de l'association demande à Mlle X de retirer son foulard lors de sa prise de fonction, sous peine de rupture de contrat.
5. Refusant cette condition, Mlle X ne se présente pas à son poste le 2 juillet 2005, date de début de son contrat. L'employeur reconnaît néanmoins, auprès de la haute autorité, avoir été à l'origine de la rupture du contrat de Mlle X.
6. Interrogée par la haute autorité sur cette affaire, l'association Y invoque, en premier lieu, le fait qu'elle travaille en partenariat avec l'Education nationale et qu'à ce titre, le principe de laïcité lui est opposable. Elle produit une convention d'intégration scolaire en date du 19 juin 1998.
7. Or, le principe de laïcité énoncé dans la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004 s'impose uniquement aux élèves des écoles, collèges et lycées publics.
8. Mlle X, en sa qualité de salariée disposant d'un contrat de travail de droit privé, ne peut donc se voir appliquer ladite loi.
9. En conséquence, le premier argument soulevé par l'employeur ne peut être retenu.
10. L'employeur produit également, pour sa défense, son règlement intérieur selon lequel « *le salarié doit se conformer aux directives de la direction en ce qui concerne le comportement vis-à-vis des enfants et adolescents autistes confiés à l'établissement ou service (et) n'exercer à leur égard aucune pression d'ordre politique, philosophique ou religieux* » (article 1).
11. L'article L. 122-35 du code du travail dispose que le règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient ni justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.
12. Cependant, une pression d'ordre religieux doit s'entendre d'un acte ou d'un comportement assimilable à du prosélytisme ou à un endoctrinement. Or, le seul fait de porter le foulard ne répond pas à une telle définition.
13. En conséquence, l'employeur ne peut valablement invoquer l'article 1) de son règlement intérieur pour justifier l'interdiction du port du foulard à l'une de ses salariées. Le deuxième argument soulevé par l'employeur doit donc être écarté.
14. En dernier lieu, l'employeur atteste qu'une activité de baignade était prévue durant la semaine où Mlle X était embauchée. Or, « *en milieu aquatique (...), l'enfant [autiste] peut se mettre en danger de mort de façon totalement imprévisible* ». Dès lors, « *l'accompagnement d'un adulte pour un enfant autiste est une condition incontournable pour l'organisation d'un [séjour] en toute sécurité* ».
15. En l'espèce, l'exigence de sécurité posée par l'employeur n'aurait pu être respectée car Mlle X avait indiqué son refus de se baigner. Ce fait n'est contesté par aucune des deux parties.

16. Or, la haute autorité estime raisonnable d'imposer des règles d'encadrement individuel pour des enfants autistes lors d'activités de baignade. Cette exigence de sécurité doit donc être considérée comme un élément objectif étranger à toute discrimination conformément à l'article L. 122-45 alinéas 4.
17. Dès lors, au vu des éléments portés à la connaissance de la haute autorité, Mlle X ne peut être considérée comme victime d'une discrimination fondée sur ses convictions religieuses au sens de l'article L. 122-45 du code du travail alinéa 1^{er}, faute de pouvoir exécuter une des missions essentielles de son contrat de travail.
18. En revanche, certaines justifications avancées par l'employeur manifestent une méconnaissance de la loi du 15 mars 2004 relative à la laïcité. La haute autorité lui rappelle que cette loi ne s'applique qu'aux élèves des écoles, collèges et lycées publics.

Le Président

Louis SCHWEITZER