



## FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2<sup>EME</sup> CLASSE

ΦΦΦ

JEUDI 15 MARS 2018

ΦΦΦ

Epreuve écrite de français comportant :

- à partir d'un texte d'ordre général, la réponse à des questions destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire et ordonner les idées principales du texte ;
- des exercices destinés à évaluer les capacités du candidat en vocabulaire, orthographe et grammaire  
(durée : 1 heure 30 minutes; coef. 3).

### **A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET.**

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom, ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune ou vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou bleue est autorisée sur votre copie. L'utilisation d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- Toutes les réponses devront être reportées sur votre copie.
- Les feuilles de brouillon et le sujet (ou partie du sujet) ne doivent pas être joints à la copie du candidat et ne seront pas corrigés.
- Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury

Ce sujet comprend 3 pages, celle-ci comprise.

Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué.  
S'il est incomplet, en avertir un surveillant.

## Europe : les entreprises peuvent interdire le voile sous conditions

Les entreprises privées ont le droit, sous conditions, d'interdire le port du voile à leurs salariées. Telle est la réponse donnée mardi 14 mars par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Une décision qui ne manquera pas de soulever des débats tant le sujet est sensible dans de nombreux pays européens, en particulier en France.

5 La Cour de Luxembourg précise néanmoins le cadre dans lequel une telle mesure peut être mise en œuvre sans être discriminatoire. Il faut en premier lieu qu'un règlement intérieur de l'entreprise prévoit l'interdiction pour les salariés de porter sur le lieu du travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Il n'est pas question de pouvoir cibler une confession plus qu'une autre. Mais, poursuit la cour, si cette règle aboutit à une « *discrimination indirecte* », à savoir que seules les femmes musulmanes choisissant de porter le voile sont concernées par la mise en œuvre de cette règle, il faut que cela soit « *objectivement justifié par un objectif légitime tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité* ».

15 C'est par la voix d'une question préjudicielle que la Cour de cassation française et son équivalent belge ont demandé à la CJUE d'interpréter la directive européenne de novembre 2000 sur la lutte contre les discriminations. Selon son article premier, la directive européenne a pour objet d'établir « *un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, [le] handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les Etats membres, le principe de l'égalité de traitement* ».

20 La Cour européenne donne ainsi raison à la justice belge qui soulevait le cas de Samira A. Elle était salariée comme réceptionniste depuis 2003 par G4S Secure Solutions, une société qui fournit des services d'accueil et de réception. Elle informe en avril 2006 son employeur qu'elle portera désormais le voile au travail. Celui-ci refuse au motif que ce serait contraire à la règle non écrite de neutralité de l'entreprise.

25 Peu après, G4S Secure Solutions modifie, avec l'accord du comité d'entreprise, son règlement intérieur qui précise : « Il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ». Samira A. est licenciée. Elle poursuit son employeur pour discrimination, mais est déboutée en première instance comme en appel.

30 En revanche, le cas français soumis aux juges de Luxembourg était légèrement différent. Asma B., embauchée en 2008 comme ingénieure d'études chez Micropole Univers, avait été licenciée en 2009 sans préavis. Le client chez qui elle intervenait, en l'occurrence l'assureur Groupama à Toulouse, s'était plaint que le voile de la jeune femme « *avait gêné un certain nombre de ses collaborateurs* », avait justifié la société d'ingénierie et de conseils dans sa lettre de licenciement. Groupama avait notamment demandé « *qu'il n'y ait pas de voile la prochaine fois* ».

35 Selon Micropole Univers, il ne s'agissait pas de remettre en cause les convictions religieuses de sa salariée. Mais la société a estimé que le port du voile entravait le développement de l'entreprise puisqu'il empêchait la poursuite de l'intervention chez le client. Les prud'hommes puis la cour d'appel ont indemnisé la jeune femme pour l'absence de préavis, mais ont estimé que le licenciement était fondé sur « *une cause réelle et sérieuse* ».

40 La CJUE considère que rien ne permet de savoir si Micropole Univers impose une règle de neutralité à tous ses salariés. Elle souligne ainsi que « *la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits du client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive* ». Autrement dit, les prud'hommes et la cour d'appel ont eu tort de valider le licenciement.

Au-delà des deux affaires qui étaient soumises à la CJUE, cette décision de principe servira désormais de référence pour le monde du travail dans l'ensemble de l'Union, en tout cas en ce qui concerne les entreprises privées. Mais, chaque juge national garde une marge d'appréciation.

45 Les règles sont différentes dans les entreprises publiques en France. Au nom du principe de laïcité et de neutralité, il est interdit aux travailleurs du secteur public de porter des signes ou vêtements religieux au travail.

**CONSIGNE :** produire un travail soigné, répondre aux questions dans l'ordre, par des phrases correctes et écrire sans faute d'orthographe.

**A) Vocabulaire, orthographe et grammaire**

- 1) Quelle est la classe grammaticale de « *qui* » (ligne 2)?
- 2) Faites l'analyse grammaticale de « *qui ne manquera pas de soulever des débats* » (ligne 2 et 3).
- 3) Donnez un synonyme aux mots suivants
  - « *Sensible* » (ligne 3)
  - « *confessions* » (ligne 8)
  - « *déboutée* » (ligne 26)
- 4) Donnez un exemple de verbe, extrait du texte, conjugué au présent, un autre à l'imparfait et un dernier au futur (en précisant le numéro de la ligne).

**B) Compréhension du texte.**

- 1) En premier lieu, que doit établir une entreprise avant d'envisager le licenciement d'une femme qui porterait le voile ?
- 2) Expliquez d'après le texte les mots ou expressions suivants :
  - a) « *sous conditions* » (ligne 1)
  - b) « *sans être discriminatoire* » (ligne 6)
  - c) « *c'est par la voix d'une question préjudicielle* » (ligne 13).
- 3) Dans le cas français de Asma B., licenciée par Micropole Univers qui avait estimé que le port du voile entravait le développement de l'entreprise « *puisqu'il empêchait la poursuite de l'intervention chez le client* », à savoir chez l'assureur Groupama qui s'était plaint « *que le voile de la jeune femme avait gêné certains de ses collaborateurs* », quelles sont les différentes instances à avoir jugé l'affaire ? Citez-les dans l'ordre chronologique.
- 4) Concernant le cas, d'Asma B. quelles ont été les décisions prises par chacune de ces instances ?