Les institutions sanitaires, sociales et médico-sociales

d’inspiration chrétienne et la laïcité

Sommaire

[ Introduction 3](#_Toc165737929)

[ L’affirmation de l’inspiration chrétienne est légitime 3](#_Toc165737930)

[La reconnaissance du “caractère propre” des établissements d’inspiration chrétienne 3](#_Toc165737931)

[Sauf exception, les établissements sociaux et médico-sociaux ne relèvent pas du service public 4](#_Toc165737932)

[Nos institutions doivent-elles affirmer leur inspiration chrétienne ? 4](#_Toc165737933)

[ L’inspiration chrétienne en pratique 5](#_Toc165737934)

[L’inspiration chrétienne : cela se voit 5](#_Toc165737935)

[L’inspiration chrétienne : cela se dit et s’écrit 5](#_Toc165737936)

[L’inspiration chrétienne : cela se vit 6](#_Toc165737937)

[L’inspiration chrétienne : cela s’entretient 6](#_Toc165737938)

[ Les exigences à l’égard des salariés 7](#_Toc165737939)

[La reconnaissance juridique des entreprises de tendance 7](#_Toc165737940)

[Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont des entreprises de tendance 7](#_Toc165737941)

[ Le recrutement et le gestion des salariés 8](#_Toc165737942)

[Quelles exigences peuvent être imposées aux salariés ? 8](#_Toc165737943)

[Peut-on recruter sur une base religieuse ? 9](#_Toc165737944)

[Est-il possible d’imposer des obligations de nature « religieuse » à des salariés de l’entreprise ? 9](#_Toc165737945)

[Quelle est la nature des obligations religieuses que l’on peut imposer à un salarié sans porter atteinte à sa liberté de conscience ? 10](#_Toc165737946)

[Quelles limites pour les salariés participant à l’exercice d’un service public ? 10](#_Toc165737947)

[ Annexe 12](#_Toc165737948)

[Directive 2000/78/CE du conseil de l’Union européenne du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité́ de traitement en matière d'emploi et de travail : 12](#_Toc165737949)

# Introduction

Dans quelle mesure les institutions et établissements d’inspiration chrétienne peuvent-ils affirmer leur inspiration chrétienne et en tirer des conséquences dans leur gestion et dans leur relation avec les salariés ?

Le présent document prend pour point de départ les interventions entendues lors de la session de la FNISASIC de janvier 2017[[1]](#endnote-1) et, en particulier, celle du Professeur Yves Pagnerre, ainsi que les travaux législatifs et jurisprudentiels intervenus depuis, en particulier l’article de Xavier Delgrange « L’entreprise de tendance, c’est tendance ! » (Revue trimestrielle des droits de l'homme, Vol. 119, no.119, p. 655-686 - 2019).

Il tend à expliquer :

* que l’affirmation par les institutions et les établissements de leur inspiration chrétienne est légitime,
* comment celle-ci peut se vivre en pratique,
* pourquoi des exigences liées à cette inspiration chrétienne peuvent être imposées aux salariés conformément aux règles applicables aux entreprises de tendance,
* qu’il en résulte des dérogations juridiquement très encadrées au principe de non-discrimination dans leur recrutement et leur gestion.

Il est essentiel de rappeler toutefois que ces dérogations ne peuvent s’appliquer qu’aux salariés et que toute discrimination à l’égard des personnes que les établissements accueillent ou accompagnent serait contraire à la fois à la loi et à leur inspiration chrétienne.

# L’affirmation de l’inspiration chrétienne est légitime

## La reconnaissance du “caractère propre” des établissements d’inspiration chrétienne

Les bases juridiques :

* la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République ;
* la directive 2000/78/CE du Conseil européen du 27 novembre 2000 (art. 4-2) portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité́ de traitement en matière d’emploi et de travail et les jurisprudences associées de :
* la Cour européenne des droits de l’homme,
* la Cour de justice de l’Union européenne,
* la Cour de cassation française ;
* le code du travail.

Sans entrer dans le détail de ces textes, les travaux préparatoires à la loi du 24 août 2021 ont montré que :

* le caractère propre des institutions d’inspiration chrétienne n’est pas remis en cause par la loi : c’est une exception aux principes de neutralité et de laïcité et elle s’applique même si l’exécution d’un service public leur est confié ;
* c’est la raison pour laquelle le contrat d’engagement républicain, lorsqu’il doit être passé en raison de l’octroi d’une subvention publique, ne cite pas le principe de laïcité parmi les valeurs à respecter ;
* les principes d’égalité des usagers et de non-discrimination à leur égard s’imposent à ces institutions, mais cela fait partie des valeurs qu’elles portent et ne pose donc pas de problème *a priori*.

La directive européenne, confirmée par les jurisprudences associées, dispose au sujet du recrutement de salariés et de l’exécution de leur contrat de travail, que « dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu’une caractéristique liée à la religion constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l’objectif soit légitime et que l’exigence soit proportionnée ». S’agissant d’une dérogation au principe de non-discrimination, les règles applicables sont très encadrées par la jurisprudence.

Enfin, le code du travail, confirmé par la Cour de cassation, admet la possibilité pour une entreprise privée d'imposer un principe de neutralité à ses salariés par le biais de son règlement intérieur.

## Sauf exception, les établissements sociaux et médico-sociaux ne relèvent pas du service public

Par un arrêt du 30 décembre 2020, le Conseil d’État a confirmé que l’action sociale et médico-sociale exercée par une personne morale de droit privé est une mission d’intérêt général et qu’elle n’est pas un service public (CE, 1ère Ch., 30 décembre 2020, ADAPEI de Guyane, n° 435325).

Par exception, les établissements et services du secteur associatif habilité relevant de la protection judiciaire de la jeunesse sont chargés d’une mission de service public dans le domaine de l’assistance éducative et dans celui de la mise en œuvre de la responsabilité́ pénale des mineurs et des jeunes majeurs (CE, avis n° 403672 du 14 octobre 2021).

Il en résulte, dans ces seuls établissements ou services, l’obligation légale pour les salariés de s’abstenir de manifester leurs opinions politiques ou religieuses.

## Nos institutions doivent-elles affirmer leur inspiration chrétienne ?

Certaines institutions invoquent les raisons suivantes pour ne pas l’affirmer :

* cela risquerait de compromettre le projet en raison de l’hostilité de l’environnement (partenaires, tutelles, opinion…) ;
* ce n’est pas nécessaire parce que la mission est accomplie sans cette affirmation ;
* l’institution vit des valeurs qu’elle qualifie d’humanistes et qui - pour elle - ne sont pas spécifiquement chrétiennes.

Mais affirmer son inspiration chrétienne donne son sens à l’institution :

* toute institution (association, entreprise…) a le droit d’afficher son identité, pourquoi les institutions d’inspiration chrétienne ne le feraient-elles pas ?
* l’institution fait des choix (la priorité donnée aux plus démunis, l’accompagnement de la fin de vie…) en prenant en compte son inspiration chrétienne ; celle-ci donne donc un sens à la vie de l’institution ; son affichage, dès lors, permet de faire connaître ce sens aux usagers, aux familles, aux personnels, aux partenaires comme aux tutelles ;
* affirmer l’inspiration chrétienne d’une institution et la mettre en application, c’est aussi apporter sa contribution à l’évangélisation par le témoignage ;
* les professionnels peuvent avoir besoin de réfléchir au sens de leur activité (en EHPAD, en soins palliatifs…) : la référence aux valeurs, chrétiennes en l’occurrence, permettent d’éviter que les compétences remplacent les convictions.

Cette affirmation est également une garantie juridique pour l’institution : elle lui permet d’en tirer toutes les conséquences quant aux exigences imposées aux salariés.

Toutefois, il ne suffit pas d’écrire d’une phrase que l‘institution est d’inspiration chrétienne. Il faut également écrire et dire ce que cela signifie pour l’institution, et le mettre en pratique.

# L’inspiration chrétienne en pratique

Être chrétien n’ajoute pas de valeur ajoutée à l’acte technique : le bon geste professionnel n’est ni chrétien ni “pas chrétien“ ; **chacun fait bien son travail pour être chrétien, il ne le fait pas parce qu’il est chrétien.**

L’inspiration chrétienne : cela se voit - cela se dit et s’écrit - cela se vit - cela s’entretient.

## L’inspiration chrétienne : cela se voit

Dans un établissement, les signes extérieurs de l’inspiration chrétienne peuvent être nombreux : chapelle, locaux ad hoc, statuaire, décoration, crucifix, crèche de Noël…

Dans une société de l’image, cette visibilité est nécessaire, encore plus peut-être que dans les siècles passés.

La présence de signes religieux ne relève pas du prosélytisme. Ils témoignent des valeurs de l’établissement, ancrées dans son histoire. Leur présence est donc légitime.

## L’inspiration chrétienne : cela se dit et s’écrit

La reconnaissance par des tiers ou des salariés de l’inspiration chrétienne d’un établissement suppose que celle-ci soit affirmée et expliquée dans les projets associatifs, projets d’établissements, contrats de travail etc.

Au plan juridique une institution qui n’affirme pas son inspiration chrétienne ne peut s’en prévaloir si un contentieux surgit.

Plus profondément, affirmer l’inspiration chrétienne, c’est donner de la clarté et de la transparence quant aux valeurs de l’établissement ou de l’institution.

Plus profondément encore, c’est partager le sens de l’établissement avec les résidents, les familles, les personnels et les bénévoles.

L’inspiration chrétienne s’écrit :

* dans les statuts de l’association ;
* dans le projet associatif ;
* dans le projet d’établissement ;
* dans les livrets d’accueil des résidents et dans ceux des bénévoles ;
* dans les contrats de séjour.

Elle se dit, en particulier dans les entretiens de recrutement des professionnels ou d’accueil des résidents.

Elle s’écrit aussi :

* dans les contrats de travail ;
* dans le document unique de délégation des directeurs ;
* sur le site web ;
* dans les publicités et autres documents de communication.

Mais aussi :

* dans le récit de l’histoire de l’institution ou de l’établissement ;
* dans le dessin du logo,
* sur le papier à en-tête,
* dans la signature des mails…

Elle peut s’écrire, avec leur consentement, dans les projets personnalisés des personnes qui souhaitent que leurs attentes spirituelles ou religieuses soient prises en compte.

## L’inspiration chrétienne : cela se vit

Le point fort d’un établissement chrétien, ce ne sont pas les conditions matérielles, contractuelles ou réglementaires, c’est la qualité de la relation entre les personnes : « un établissement chrétien est un établissement qui aime ses acteurs et qui les aime au nom du Christ et dont les acteurs ont de l’amour les uns pour les autres[[2]](#endnote-2) ».

Le socle : les manifestations et activités religieuses :

* la célébration de la messe, de façon régulière ou occasionnelle ;
* l’existence d’une aumônerie : messe, culte et temps de prière, sacrement de réconciliation, préparation au sacrement des malades, accompagnement des familles en deuil, formulation des dernières volontés chrétienne, lecture de la Parole, groupes de partage, pèlerinages et visites de sanctuaire…
* ou, à défaut, l’existence d’une animation spirituelle ;
* des relations suivies avec la paroisse territoriale, avec le diocèse, avec les mouvements d’Église et autres associations d’inspiration chrétienne ;
* l’appartenance si possible de l’établissement à un réseau d’inspiration chrétienne.

Plus profondément, dans l’accompagnement des personnes :

* la prise en compte de la personne dans son intégralité ;
* la possibilité d’une proposition spirituelle et religieuse, pour les personnes qui le souhaitent ;
* la perspective d’un accompagnement chrétien, qui n’est pas nécessairement un accompagnement de chrétien.

Plus fondamentalement encore, l’option préférentielle pour “les pauvres” comme repère de fond.

## L’inspiration chrétienne : cela s’entretient

Le conseil d’administration, les directeurs généraux et directeurs d’établissements ont, à des degrés divers et variés selon les institutions, la responsabilité “d’entretenir” l’inspiration chrétienne.

C’est le cas :

* dans le management des institutions, en lien avec la doctrine sociale de l’Église ;
* dans l’organisation des activités en lien avec la spiritualité ;
* dans les admissions en établissement (option préférentielle pour “les pauvres”…) ;
* dans les choix de gestion…

La formation est un moyen puissant de faire connaître et d’entretenir l’inspiration chrétienne : certaines institutions rendent celle-ci obligatoire pour les cadres.

La démarche éthique est aussi un moyen de réfléchir par rapport aux valeurs chrétiennes de l’institution.

# Les exigences à l’égard des salariés

En droit, dès lors que des institutions se fondent sur une éthique (chrétienne en ce qui nous concerne), elles ont la faculté de déroger au principe de non-discrimination à l’égard des salariés sur le fondement de cette éthique et de leur imposer certaines exigences.

Cette dérogation et la pose des exigences est le propre des entreprises de tendance.

## La reconnaissance juridique des entreprises de tendance

La directive n° 2000/78/CE du conseil de l’Union européenne du 27 novembre 2000 établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l’âge ou l'orientation sexuelle.

Elle prévoit des exceptions au principe de non-discrimination : l'entreprise de tendance en est une car elle permet de justifier une distinction directe fondée sur le critère de la conviction religieuse et philosophique. S’agissant d’une exception, elle doit strictement respecter les limites précises imposées par les textes légaux (article 4 de la directive).

Il y a deux types d'organisations :

* celles qui ont pour objectif inhérent de promouvoir une religion ou une conviction ;
* celles qui se fondent sur une éthique pour conduire leurs activités.

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux semblent relever de la seconde catégorie.

A noter, la question étant d’actualité avec le débat sur la fin de vie, qu’une entreprise de tendance a par définition une éthique mais qu’elle ne peut pas exercer, en tant que telle, la liberté de conscience : « si une personne morale peut se prétendre victime d’une violation de sa liberté de pensée et de religion, elle ne peut pas exercer, en tant que telle, la liberté de conscience »[[3]](#endnote-3). Dit autrement, nos établissements ne peuvent pas faire jouer un clause de conscience collective contrairement aux professionnels qui peuvent le faire à titre individuel.

## Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont des entreprises de tendance

Il faut à ce stade bien distinguer le principe et la modalité.

1. Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux d’inspiration chrétienne fondent leur activité sur une éthique issue du charisme de leurs fondateurs ou sur l’Évangile.

Ces établissements paraissent donc bien relever de la catégorie des entreprises de tendance.

En appui à cette affirmation, comme cela a été écrit précédemment, le législateur français reconnaît[[4]](#endnote-4) :

* le caractère propre des institutions constituées sur un fondement religieux ;
* les exceptions aux principes de neutralité et de laïcité qui trouvent à s’appliquer lorsque l’exécution d’un service public est confiée à des organismes privés qui se sont constitués sur un fondement religieux.

La jurisprudence a confirmé que les établissements dont le pouvoir organisateur est confessionnel[[5]](#endnote-5) sont des entreprises de tendance.

Il n’y a pas de condition liée à la nature juridique de l’organisation considérée[[6]](#endnote-6).

2. Ceci dit, en cas de contentieux, le juge devra s’assurer que l’entreprise est bien « une organisation privée dont l’éthique est fondée sur la religion »[[7]](#endnote-7). Plus largement, l’éthique peut être fondée sur les convictions affirmées par l’institution.

Cela suppose en premier lieu que l’affirmation de l’inspiration chrétienne apparaisse clairement dans les documents fondateurs de l’institution et de ses établissements (statuts, projet associatif, projets d’établissements…).

En second lieu, sa gestion devra effectivement être assurée en fonction de cette éthique. A contrario, si sa gestion est menée de la même manière que celle des établissements publics, l’établissement ne pourra pas être considéré comme une organisation privée dont l’éthique est fondée sur la religion[[8]](#endnote-8).

# Le recrutement et le gestion des salariés

Les entreprises de tendance sont autorisées :

* à choisir un candidat, lors de son embauche, sur la base de la religion ou de ses convictions, dès lors que s’imposeront à lui des exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées eu égard à l’éthique de l’organisation ;
* et, dans la relation de travail, à requérir de son personnel « une attitude de bonne foi et de loyauté envers l’éthique de l’organisation ».

Il en résulte quelques principes :

* les libertés des salariés sont limitées par la nature de l’activité : les statuts de telles associations supposent que l’éthique défendue soit protégée contre toute atteinte venant de ses membres et de ses salariés ;
* la protection de l’image de l’association est « un droit » fondamental découlant de la liberté d’association garantie par l’article 11 de la convention européenne des droits de l’homme ;
* pour les salariés qui ont accepté cette éthique, l’obligation de réserve qui en résulte constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante du consentement, surtout lorsqu’elle a fait l’objet d’une clause dans le contrat de travail ; en cas d’atteinte par le salarié, l’autonomie dont jouissent les associations justifie le prononcé d’un licenciement disciplinaire ;
* le degré d’obligations des salariés dépend de la nature des postes occupés : l’agent d’entretien n’est pas soumis aux mêmes obligations que le directeur de l’établissement.

## Quelles exigences peuvent être imposées aux salariés ?

Les exigences posées par l’organisation à l’égard des salariés doivent, en cas de contentieux, faire l’objet d’un « contrôle juridictionnel effectif » qui garantit que les conditions énoncées à l’article 4.2. de la directive européenne sont réunies[[9]](#endnote-9).

Le contrôle porte sur les activités de l’organisation et non sur son éthique même, qui échappe en principe à tout contrôle.

L’exigence doit être essentielle, légitime et justifiée :

* essentielle : elle est « nécessaire en raison de l’importance de l’activité professionnelle en cause pour l’affirmation [de l’éthique de l’organisation et] de son droit à l’autonomie ».
* légitime : elle ne sert « pas à poursuivre un but étranger à l’éthique de l’organisation.
* justifiée : l’organisation « a l’obligation de démontrer, à la lumière des circonstances factuelles du cas d’espèce, que le risque allégué d’atteinte à son éthique ou à son droit à l’autonomie est probable et sérieux, de sorte que l’instauration d’une telle exigence s’avère effectivement nécessaire ».

En application du principe de proportionnalité, l’exigence doit être « appropriée et ne [pas aller] au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l’objectif poursuivi »[[10]](#endnote-10). Cette appréciation doit reposer sur une analyse objective : le lien direct entre l’exigence professionnelle imposée par l’employeur et l’activité concernée doit être vérifiable.[[11]](#endnote-11)

Il y a donc des fonctions, parce qu’elles mettent directement en œuvre, voire nourrissent l’éthique de l’organisation, qui justifient une exigence accrue de loyauté. On retrouve la distinction entre les fonctions dirigeantes et les fonctions subalternes[[12]](#endnote-12).

Il est recommandé à l’employeur de déterminer les postes nécessitant l’adhésion à son éthique. Néanmoins, en cas de contentieux, le juge peut vérifier si les exigences sont bien essentielles, légitimes et justifiées.

Quelques questions sont données ci-dessous en exemple :

## Peut-on recruter sur une base religieuse ?

L’appartenance religieuse est un critère licite pour le recrutement d’un salarié si les agents ont des fonctions de représentation ou si leur activité le rend nécessaire.

Ainsi :

* un directeur d’établissement peut être recruté sur une base religieuse (voir supra) ;
* ce n’est pas le cas des salariés para-médicaux qui exercent leur métier selon les règles applicables à l’ensemble de leurs métiers ;
* un animateur spirituel peut être recruté sur une base religieuse.

Toutefois, il est important que la fiche de poste soit très explicite sur les missions qui justifient d’appliquer un critère de recrutement sur une base religieuse. En cas de contentieux, le juge vérifiera concrètement que le recrutement sur une base religieuse répond à une « exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée ».

Lors de l’entretien d’embauche, la question doit se borner à l’appartenance religieuse ; il n’est pas permis de poser des questions sur la vie intime des personnes (C. trav., art. L. 1221-6).

## Est-il possible d’imposer des obligations de nature « religieuse » à des salariés de l’entreprise ?

Il est possible d’imposer des obligations professionnelles de nature religieuse dans les contrats de travail ou dans le règlement intérieur sous réserve de la protection de la liberté de conscience, de la nature des fonctions et de la proportionnalité des exigences.

A ce titre, il faut établir une distinction simple entre :

* les salariés qui ont des fonctions de représentation de l’établissement soit parce qu’ils sont délégataires de pouvoirs (directeurs d’établissement), soit parce qu’ils sont en contact direct avec la clientèle et les usagers qui ont spécialement choisi l’institution pour son inspiration religieuse ;
* les salariés qui n’ont aucune fonction de représentation de l’établissement mais de simples tâches d’exécution comme des agents administratifs ou d’entretien.

La première catégorie peut se voir naturellement imposer des obligations religieuses de nature disciplinaire. Elles doivent être incluses dans le règlement intérieur ou dans le contrat de travail (fiche de poste). En cas de non-respect de ces obligations, une sanction disciplinaire est susceptible d’être prise.

## Quelle est la nature des obligations religieuses que l’on peut imposer à un salarié sans porter atteinte à sa liberté de conscience ?

A titre d’exemples :

* Un salarié peut être obligé d’assister un usager dans sa propre dimension spirituelle, comme l’accompagner à la messe ; l’établissement détermine en effet librement les actions qu’il mène en faveur des usagers qui désirent, de leur plein gré, pratiquer la religion chrétienne ou une autre religion.
* Un salarié, notamment un directeur d’établissement, peut se voir imposer d’organiser et de participer aux fêtes religieuses.
* Il peut être interdit à tout salarié de critiquer l’inspiration chrétienne au nom de l’obligation de loyauté (clause d’éthique : les collaborateurs doivent s’abstenir de toute attitude hostile à l’égard de la doctrine chrétienne).
* Un salarié ne peut pas être obligé de participer activement à des prières, de connaître des règles religieuses ou de faire du prosélytisme, car cela touche sa liberté de conscience.

Toutefois, si le salarié a été spécialement recruté pour s’occuper de l’office religieux ou de l’enseignement religieux, son refus est une faute.

## Quelles limites pour les salariés participant à l’exercice d’un service public ?

Comme il a été indiqué précédemment, « *les établissements et services du secteur associatif habilité relevant de la protection judiciaire de la jeunesse sont chargés d’une mission de service public dans le domaine de l’assistance éducative et dans celui de la mise en œuvre de la responsabilité́ pénale des mineurs et des jeunes majeurs* » ;

Cette qualification « *conduit en revanche à exiger des salariés des établissements et services du secteur associatif habilité, lorsqu’ils participent à l’exécution du service public en accueillant et en encadrant les mineurs confiés par l’autorité́ judiciaire, qu’ils se conforment à l’obligation de neutralité́ et au principe de laïcité́. Ils doivent, à ce titre, s’abstenir notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses dans l’exercice de leurs fonctions et de toute forme de prosélytisme, et traiter de façon égale toutes les personnes accueillies.* »

La première assertion ne remet pas en cause le caractère propre de l’organisation gestionnaire d’inspiration chrétienne.

L’obligation « de traiter de façon égale toutes les personnes accueillies » n’appelle pas d’observation particulière, puisqu’elle rejoint les valeurs des organisations d’inspiration chrétienne.

L’obligation de neutralité ne s’impose qu’aux salariés qui accueillent et encadrent les mineurs confiés par l’autorité judiciaire. Elle ne concerne pas ceux qui n’en ont pas la charge, puisqu’ils ne participent pas au service public.

Selon le dictionnaire Larousse, la neutralité renvoie à l’état d’une personne qui reste neutre, qui évite de prendre parti, qui s’abstient ou ne s’implique pas. Juridiquement, la neutralité est synonyme d’impartialité ; est neutre la personne qui ne prend pas parti pour l’un plutôt que pour l’autre, qui ne favorise pas l’un aux dépens de l’autre.

Une circulaire du Premier Ministre du 15 mars 2017 et le site web gouvernemental sur la laïcité donnent quelques exemples de comportements d’agents publics contraires à l’obligation de neutralité. Il s’agit essentiellement :

* du port de signes individuels d’appartenance religieuse dans le service ;
* de comportements troublant le fonctionnement du service (par exemple, la distribution par un salarié à ses collègues ou aux usagers de documents à caractère religieux, la tenue de propos visant à diffuser des convictions religieuses, la présence d’une adresse électronique professionnelle sur le site d’une association cultuelle).

# Annexe

## Directive 2000/78/CE du conseil de l’Union européenne du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité́ de traitement en matière d'emploi et de travail :

Considérant n° 24 : « L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n° 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les États membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité́ professionnelle. »

Article 4 : « Nonobstant l’article 2, paragraphes 1et 2, les états membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité́ professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

« 2. […]

« Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité́ avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté́ envers l'éthique de l'organisation. »

1. Les interventions au cours de la session figurent sur le site de la FNISASIC : http://www.fnisasic.asso.fr/page1.php?id\_chapitre=67&titre=Vivre%20l%27inspiration%20chr%E9tienne%20de%20nos%20%E9tablissements%20(session%20janvier%202017) [↑](#endnote-ref-1)
2. Mathieu Lejeune, session FNISASIC de janvier 2017. [↑](#endnote-ref-2)
3. Citation du guide sur l’article 9 de la Convention établi par les services de la Cour, dans sa version de décembre 2018. [↑](#endnote-ref-3)
4. Rapport de la commission spéciale de l’Assemblée nationale sur le projet de loi confortant le respect des principes de la République. [↑](#endnote-ref-4)
5. Revue trimestrielle des droits de l’homme – Xavier Delgrange – page 666 [↑](#endnote-ref-5)
6. ibid page 678 [↑](#endnote-ref-6)
7. ibid page 676 [↑](#endnote-ref-7)
8. Dans un contentieux concernant une organisation allemande, le juge a pris en compte des questions d’éthique dans le domaine de la santé revêtant une importance particulière dans la doctrine de l’Église catholique, en particulier, l’avortement, l’euthanasie, la contraception ou les autres mesures de régulation de la procréation. Il a précisé : « s’il s’avère, notamment, que, conformément au catéchisme de l’Église catholique, les hôpitaux gérés par IR ne pratiquent pas l’avortement ou n’administrent pas la pilule dite ‘du lendemain’ au contraire des hôpitaux publics, IR pourra être qualifié d’organisation privée dont l’éthique est fondée sur la religion au sens de l’article 4, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 2000/78. Si, par contre, cette vérification mène à la conclusion que les hôpitaux gérés par IR traitent ces questions de la même manière que les hôpitaux publics, IR ne saurait être considérée comme une organisation privée dont l’éthique est fondée sur la religion. » Ibid page 676 [↑](#endnote-ref-8)
9. Ibid page 680 [↑](#endnote-ref-9)
10. Ibid page 681 [↑](#endnote-ref-10)
11. Ibid page 681 [↑](#endnote-ref-11)
12. Ibid page 685 [↑](#endnote-ref-12)