Qu’est-ce que la clause de conscience et à qui s’applique t-elle ?

Description

La clause de conscience est une clause insérée dans un contrat de travail qui permet à un professionnel ou à un salarié de rompre unilatéralement ces obligations pour des raisons éthiques importantes.

En d’autres termes, celui-ci à la possibilité de s’opposer à certaines décisions ou de refuser de pratiquer certains actes contraires à ses convictions personnelles ou professionnelles même si cet acte est légal.

Modèle de contrat de travail

Qu’est-ce que la clause de conscience ?

La clause de conscience est la **mise en œuvre juridique de l’objection de conscience**. Autrement dit, elle est la possibilité pour un professionnel ou un salarié **de refuser de pratiquer un acte proscrit par la loi** en raison des normes morales et éthiques de celui-ci.

Cette notion découle directement de la notion de **liberté de conscience**, consacrée comme un droit fondamental par la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme de 1789 où *“toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience”*.

Bon à savoir : La clause de conscience est également consacrée par la Déclaration Universelle des Droit de l’Homme à l’article 18, dans la Charte des droits fondamentaux de l’Union Européenne à l’article 10 et dans la Convention Européenne des Droits de l’Homme à l’article 9.

Ensuite, la notion a été introduite par la loi Veil de 1975 sur l’interruption volontaire de grossesse et est également visée à l’article R4127-47 du code de la santé publique pour les médecins.

Initialement prévue pour les journalistes, la clause de conscience a été étendue à d’autres corps de métier.

© 2023 LEGALPLACE SAS

A quoi sert la clause de conscience ?

La clause de conscience **sert à contractualiser les convictions religieuses, professionnelles et éthiques** des personnes qui veulent en bénéficier.

En effet, pour être applicable, elle doit être valablement insérée dans le contrat de travail qui doit être signée par les parties au contrat.

En somme, il s'agit alors d'une **disposition contractuelle** qui va permettre au salarié de rompre unilatéralement son contrat de façon licite tout en bénéficiant d'une indemnité de licenciement.

Zoom : afin de sécuriser votre nouvelle relation de travail, LegalPlace met à votre disposition un modèle personnalisé de contrat de travail (CDD ou CDI) disponible directement en ligne et conçu sur-mesure selon vos attentes.

Quelles sont les conditions d'application de la clause de conscience ?

De manière générale, il y a **des conditions similaires à chaque corps de métier** pour que la clause de conscience soit valablement applicable et mise en œuvre :

- Il doit s'agir d'une disposition contractuelle : c'est-à-dire que la clause de conscience doit être insérée dans le contrat de travail et autorisée par les parties pour qu'elle puisse prendre effet ;
- Il doit avoir eu soit un changement de direction, soit un changement de contrôle, soit une fusion absorption, soit un changement d'actionnariat entraînant une modification significative dans l'équipe de direction.

Mais cela doit tenir compte des précisions de la jurisprudence de la Chambre Sociale du 26 janvier 2011 (09-71.271) qui **donne des conditions supplémentaires** pour que la clause de conscience soit effective pour le salarié :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Le salarié doit avoir une fonction importante dans l'entreprise dans laquelle il travaille : En d'autres termes, la clause de conscience doit être justifiée par les fonctions du salarié ;
- Le salarié doit garder sa capacité de démission : c'est-à-dire que la clause de conscience ne peut pas faire échec à la résiliation unilatérale classique du contrat par le salarié.

A qui s'adresse la clause de conscience ?

En principe, la clause de conscience s'applique aux journalistes mais elle a également été étendue aux professionnels de santé, au dirigeant salarié et aux avocats.

Aux journalistes

Intégrée dans les dispositions du code de travail à l'article L7112-5, la clause de conscience s'applique aux journalistes. Elle leur permet de quitter leur entreprise de leur propre initiative sans préavis tout en bénéficiant d'une indemnité de licenciement.

Cette clause peut être utilisée en cas de cession, fusion, de changement dans le groupe des actionnaires impliquant un changement de ligne éditoriale ou de changement notable dans l'orientation du journal qui porterait atteinte à leur honneur, leur réputation ou à leurs intérêts moraux.

Cependant, pour être applicable, **la clause doit être insérée dans leur contrat de travail.**

De plus, la clause de conscience ne doit pas être confondue avec **la clause de cession** qui est, certes plus facile à faire appliquer, mais qui elle contient une présomption forte de changement de ligne éditoriale en cas de changement d'actionnaire.

En pratique, la clause de conscience donne droit à une **indemnité de licenciement** du journaliste salarié qui dépend son ancienneté :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Si l'ancienneté est de moins de 15 ans : selon l'article L7112-3 du code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des dernières rémunérations. Le maximum des mensualités est fixé à quinze ;
- Si l'ancienneté est de plus de 15 ans : selon l'article L7112-4 du code du travail, c'est la commission arbitrale qui est saisie pour déterminer l'indemnité.

A noter : Pour que la clause de conscience soit effective, le journaliste doit apporter la preuve qu'une cession, fusion, d'un changement de ligne éditoriale ou de changement d'orientation du journal pouvant porter atteinte à ces convictions a bien été réalisée.

Aux professionnels de santé

La clause de conscience **s'applique aux sages femmes et infirmiers** qui, selon les dispositions des articles R4127-328 et R4312-12 du code de la santé publique, ont la possibilité de refuser d'accomplir des soins pour des raisons professionnelles ou personnelles.

Cependant, ils doivent s'assurer que le patient bénéficiera des soins dont il a besoin.

Dans cette même optique, des dispositions similaires et présentes dans ce même code **s'appliquent également aux médecins.**

Selon les dispositions du code de la santé publique et du code de déontologie médicale, la clause de conscience s'applique aussi aux médecins qui ont la possibilité de refuser de pratiquer un acte médical, autorisé par la loi, **mais contraire à leurs convictions personnelles ou professionnelles.**

Néanmoins, la clause ne doit pas faire obstacle à l'application de l'article R4127-7 du code de la santé publique qui interdit toute discrimination dans l'accès à la prévention et aux soins. C'est en ce sens que le patient doit **impérativement être informé de ce refus dès la première consultation.**

Attention : En cas d'acte vital/ urgent ou de manquement à un devoir humain, la clause de conscience ne s'applique pas aux professionnels de santé.. A défaut, le professionnel du corps médical peut être poursuivi pénalement pour non assistance à personne en danger et peut être puni de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende selon l'article 223-6 alinéa 2 du code pénal.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Aux dirigeants salariés

Pour que la clause de conscience soit applicable aux dirigeants salariés, elle doit être **insérée dans leur contrat de travail**.

Ainsi, le dirigeant salarié a la possibilité de démissionner de son emploi, de manière immédiate, en cas de changement ou acte susceptible d'affecter notablement son activité. Cela se caractérise notamment par la renonciation à pratiquer un acte illicite ou un acte visiblement contraire à leur normes éthiques et morales.

De ces faits, les conditions de mise en œuvre de la clause doivent :

- Impérativement être négociées avant la signature du contrat de travail
- La clause insérée dans le contrat ne doit nuire à aucune des parties.

Cependant, le principe de la clause de conscience insérée dans le contrat de travail n'est pas prévu par le Code du travail **mais a été autorisé par la jurisprudence**. En effet, la jurisprudence a élaboré les conditions de licéité pour qu'une clause de conscience soit correctement insérée dans le contrat de travail.

Dans les décisions du 26 janvier 2011 (09-71271) et du 10 avril 2013 (11-25841), la Chambre Sociale de la cour de cassation précise que : la clause de conscience doit être justifiée en fonctions du salarié c'est-à-dire selon l'importance de ces fonctions au sein de l'entreprise, sa place mais également la nature de ces activités.

En outre, cette clause **ne doit pas être utilisée comme seule moyen de rupture unilatérale du contrat**

Plus précisément, cela signifié que le salarié doit conserver sa faculté de démissionner.

Enfin, la jurisprudence confirme bien que seuls les cadres de haut niveau peuvent bénéficier de cette clause.

Bon à savoir : Il faut préciser que seul le salarié peut invoquer cette clause de conscience. Il s'agit d'une faculté qui lui appartient et elle sera pleinement opposable à son employeur.

Aux avocats

Enfin, la clause de conscience est un principe admis par le Conseil de l'Ordre des

© 2023 LEGALPLACE SAS

Avocats à **condition que l'avocat soit salarié**.

Dans ce sens, un avocat aura la possibilité de refuser un dossier si le cas est **contraire à ses convictions profondes ou à son éthique professionnelle**.

De plus, cela joue également pour les avocats commis d'office qui ont la possibilité de refuser un dossier si cela va à l'encontre de leur éthique professionnelle ou de leurs convictions personnelles profondes.

Pourquoi la clause de conscience est importante ?

La clause de conscience valablement insérée dans le contrat de travail est une disposition importante **car elle protège les droits fondamentaux** des personnes qui veulent en bénéficier, notamment leur liberté de conscience et de religion.

Elle permet alors à un salarié de refuser, dans la mesure du possible, d'exécuter certains actes au nom de ses convictions personnelles ou professionnelles sans craindre de représailles juridiques de la part de son employeur.

A noter : Quelques points restent néanmoins à préciser concernant la mise en œuvre de la clause de conscience comme notamment avec les dirigeants salariés où la clause de conscience n'étant pas prévue dans le code du travail. Il reviendra aux parties elles-mêmes de la négocier dans le contrat de travail.

FAQ

Qu'est-ce que la double clause de conscience ?

La double clause de conscience concerne en particulier les médecins, sage femme et infirmier habilité à pratiquer des interruptions volontaires de grossesse. Elle permet à ces professionnels de la santé de refuser de pratiquer des avortements au nom de leur convictions personnelles ou professionnelles.

Qu'est-ce qu'une clause de confidentialité ?

Une clause de confidentialité est une stipulation d'un contrat de travail. Elle permet

© 2023 LEGALPLACE SAS

d'interdire formellement la divulgation d’informations confidentielles de l’entreprise par le salarié à des tiers (concurrents, fournisseurs, clients, collègues ou proches, etc.)

Qu’est-ce qu’une clause de cession ?

Prévue à l’article L7112-5 du code du travail, la clause de cession est une disposition issue de la loi du 29 mars 1935 sur les journalistes. Elle permet au journaliste salarié de quitter son entreprise de sa propre initiative tout en percevant des indemnités de licenciement lorsque le journal a été cédé.

© 2023 LEGALPLACE SAS