

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

Description

Retenue dans un premier temps par le Code du travail pour le métier de journaliste professionnel, la clause de conscience a été étendue à d'autres professions et peut se définir **comme une clause permettant de rompre unilatéralement un contrat de travail tout en s'assurant un départ dans des conditions favorables.**

La clause de conscience est issue de la notion de « liberté de conscience », une liberté fondamentale reconnue par de nombreux textes de référence. Elle figure notamment à l'article 18 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, l'article 9 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, ou encore l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il s'agit de l'application concrète de cette liberté fondamentale dans le monde du travail.

Modèle de contrat de travail

La clause de conscience bénéficiant d'une reconnaissance légale : le journalisme professionnel

Accordée par la loi du 29 mars 1935, la clause de conscience des journalistes professionnels est prévue par [l'article L.7112-5 du Code du travail](#).

Considérée comme l'un des corollaires de la liberté d'expression, elle permet au journaliste professionnel de quitter leur entreprise éditrice de presse ou audiovisuelle, de leur propre initiative.

Les particularités d'une rupture du contrat de travail sur la base d'une la clause de conscience sont doubles : d'une part, le journaliste n'est lié par aucun préavis préalable à la rupture contractuelle et d'autre part, il bénéficie d'indemnités de licenciement.

Absence de préavis : lorsque le journaliste invoque la clause de conscience sur le fondement du changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal, aucun délai de préavis ne lui est imposé.

Toutefois, étant l'auteur de la résiliation du contrat de travail, il ne pourra réclamer une

indemnité compensatrice de préavis.

Bénéfice des indemnités de licenciement

Les indemnités de licenciement seront calculées selon les mêmes modalités qu'en cas de licenciement.

Afin d'invoquer la clause de conscience, le journaliste doit motiver la résiliation du contrat de travail dans une des circonstances prévues par le Code du travail.

Le Code du travail recense trois circonstances dans lesquelles le journaliste professionnel peut invoquer la clause de conscience :

Cession du journal ou du périodique dans lequel il exerce ;

Cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;

Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux.

Dans le cas particulier où le journaliste a plus de 15 ans d'ancienneté, une commission arbitrale statuera sur le montant des indemnités qu'il pourra percevoir ([L7112-4 Code du travail](#)).

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.

La clause de conscience et d'autres professions spécifiques : les avocats et les professionnels de la santé

Le principe d'une clause de conscience a également été reconnu pour les besoins de certaines professions spécifiques. Des dispositions propres à ces professions régissent cette clause de conscience, non prévue par le Code du travail.

La profession d'avocats

Son principe a été admis par le Conseil de l'Ordre des avocats. Un avocat (salarié) peut refuser un dossier pour des motifs de conviction personnelle profonde.

Egalement, notons qu'un avocat commis d'office peut aussi faire jouer la clause de conscience.

Les métiers du corps médical

Les personnes travaillant dans le corps médical peuvent, quelle que soit leur fonction, refuser d'exécuter un acte médical contraire à leur conscience.

Le bénéfice de cette clause de conscience est toutefois limité par le Code de la santé. Elle pourra être exercée par le professionnel de la santé, seulement dans les trois situations suivantes prévues par le Code de la santé publique : l'acte de stérilisation contraceptive, l'interruption volontaire de grossesse, ou les actes de recherche sur embryon (articles [L2212-8](#), [L2123-1](#), [L2151-7-1](#) du Code de la santé publique).

La clause de conscience reconnue par la pratique jurisprudentielle : les cadres dirigeants

Pour que le bénéfice d'une clause de conscience puisse être invocable par des salariés dirigeants, cette dernière doit obligatoirement être insérée dans leur contrat de travail.

Non prévue par le Code du travail, le principe d'une clause de conscience insérée dans le contrat de travail a été autorisé par la pratique jurisprudentielle.

Une jurisprudence désormais bien établie a élaboré les conditions de licéité de la clause de conscience insérée dans le contrat (autre que le contrat d'un journaliste professionnel), conditions strictes compte tenu du pouvoir que cette clause accorde au salarié.

Dans ses décisions du 26 janvier 2011 (n°09-71271) et du 10 avril 2013 (11-25841), la chambre sociale de la Cour de cassation précise que la clause de conscience doit : Etre justifiée par les fonctions du salarié : l'importance de ses fonctions, sa place dans l'entreprise ou encore la nature des activités de l'entreprise sont d'autant de critères permettant de justifier l'insertion d'une telle clause.

Exemple : le salarié est chargé de mettre en œuvre les projets stratégiques de la société et fait partie de l'équipe dirigeante.

Ne pas faire échec à la faculté de résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties. Ainsi cette clause ne doit pas être utilisée comme le seul moyen de rupture unilatérale du contrat de travail.

La clause doit précisément prévoir les situations dans lesquelles le salarié pourra l'invoquer.

De ce fait, une clause de conscience insérée dans le contrat de travail de certains salariés dirigeants doit permettre de se prémunir contre un changement de contrôle non souhaité de l'entreprise (tel que la cession, fusion, changement de l'actionnariat majoritaire ou principal), susceptible de rendre difficile l'exercice des fonctions du salarié ou affectant notablement son activité, voire même heurtant la direction stratégique ou éthique de l'entreprise.

Une clause valablement insérée dans le contrat de travail est une clause qui respecte tous les critères énoncés par la jurisprudence.

Ici, comme pour le métier de journaliste, elle permet au salarié de quitter son entreprise sans préavis tout en bénéficiant d'indemnités de licenciement.