

**Le recrutement des enseignants
des établissements catholiques
d'enseignement**

**Préaccord collégial
et accord collégial**

*Texte adopté par le Comité national de l'Enseignement catholique
le 20 mars 2009 et promulgué par la Commission permanente le 15 mai 2009.*

1. LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

1.1. Les textes de référence

La nomination d'un enseignant dans un établissement catholique d'enseignement nécessite, au regard de la législation en vigueur, l'accord du chef d'établissement. L'obligation de l'accord du chef d'établissement est également appliquée à la nomination des enseignants stagiaires et peut être donnée dans le cadre d'accords sur l'emploi auxquels les chefs d'établissement adhèrent.

En effet :

L'article L. 442-5 du Code de l'éducation stipule :

« Les établissements d'enseignement privés du premier et du second degré peuvent demander à passer avec l'État un contrat d'association à l'enseignement public, s'ils répondent à un besoin scolaire reconnu qui doit être apprécié en fonction des principes énoncés aux articles L. 141-2, L. 151-1 et L. 442-1.

Le contrat d'association peut porter sur une partie ou sur la totalité des classes de l'établissement. Dans les classes faisant l'objet du contrat, l'enseignement est dispensé selon les règles et programmes de l'enseignement public. Il est confié, en accord avec la direction de l'établissement, soit à des maîtres de l'enseignement public, soit à des maîtres liés à l'État par contrat. Ces derniers, en leur qualité d'agent public, ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'État, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié, dans le cadre de l'organisation arrêtée par le chef d'établissement, dans le respect du caractère propre de l'établissement et de la liberté de conscience des maîtres. »

S'agissant des établissements sous contrat simple, l'article R. 914-53 du Code de l'éducation (ancien article 9 du décret 60-390) stipule :

« Il est pourvu aux emplois vacants des services d'enseignement des classes sous contrat simple par les soins de l'autorité privée, après agrément par les autorités académiques des maîtres qu'elle propose. Les candidats peuvent être soit des maîtres déjà en exercice dans une école ou un établissement lié à l'État par contrat, soit toute autre personne présentant les titres réglementaires. »

Par ailleurs l'article R. 914-77 du Code de l'éducation (ancien article 8-3 du décret 60-389 du 22 avril 1960 dans sa version en vigueur, modifiée notamment par le décret 2005-700) stipule :

« L'autorité académique soumet les candidatures, accompagnées de l'avis des chefs d'établissement ou, à défaut d'avis, de la justification qu'ils ont été informés des candidatures par les intéressés, à la commission consultative mixte compétente siégeant en formation spéciale. Lorsque l'avis sur les candidatures est donné dans le cadre d'un accord sur l'emploi auquel l'établissement adhère, le chef d'établissement en informe la commission consultative mixte. »

En outre l'Accord professionnel sur l'organisation de l'emploi dans l'enseignement catholique du premier degré et l'Accord national professionnel sur l'organisation de l'emploi des maîtres des établissements catholiques d'enseignement du second degré sous contrat d'association

prévoient que les lauréats des concours et les bénéficiaires d'une mesure de résorption de l'emploi précaire doivent avoir obtenu l'accord collégial avant d'obtenir un contrat.

Le respect des textes de référence rappelés ci-dessus oblige à concilier le droit du chef d'établissement de donner son accord avant toute nomination d'un enseignant dans l'établissement qu'il dirige avec le droit des lauréats des concours, des enseignants bénéficiaires des mesures d'emploi et des suppléants, ayant choisi l'Enseignement catholique, de trouver un emploi dans un établissement. C'est l'objet de ce texte qui définit la manière dont cet accord du chef d'établissement est donné dans le cadre d'un accord collégial.

1.2. La volonté d'accueil de l'Enseignement catholique

L'Enseignement catholique veut faciliter et organiser le recrutement des maîtres appelés à exercer dans ses établissements, leur information, leur formation et leur première nomination. Cette volonté s'adresse à l'ensemble des enseignants débutant leur métier dans un établissement catholique d'enseignement, quelle que soit la modalité d'accès à ce métier : concours externe, concours interne, suppléance. Pour atteindre cet objectif, l'Enseignement catholique a mis en place les SAAR (Services d'Accueil et d'Aide au Recrutement).

Le présent texte a pour objet de définir les procédures permettant à l'Enseignement catholique de délivrer :

- un préaccord collégial aux candidats qui le souhaitent en vue de faciliter leur accueil, leur formation et leur préparation au concours ;
 - un accord collégial, obligatoire avant toute obtention d'un contrat dans un établissement catholique d'enseignement et ce quelle que soit la voie d'entrée dans le métier.
- Tout candidat à un emploi d'enseignant dans un établissement catholique d'enseignement doit recevoir une information sur le projet de l'Enseignement catholique et sur les conditions et les modalités de formation et de recrutement. Cette information est de la responsabilité du SAAR.

Le **préaccord** collégial, une fois délivré, a valeur d'engagement :

- Pour l'Enseignement catholique :
 - de permettre au candidat de bénéficier d'une formation spécifique au projet de l'Enseignement catholique,
 - de proposer des lieux de stage ou de suppléances permettant au candidat d'accomplir sa formation,
 - de favoriser au candidat sa recherche d'un emploi.
- Pour le candidat :
 - de participer à la formation spécifique au projet de l'Enseignement catholique,
 - de réfléchir au caractère propre des établissements catholiques d'enseignement dans lesquels il effectuera ses stages puis sera nommé, et qu'il devra respecter,
 - de confirmer sa volonté d'exercer le métier d'enseignant dans un établissement catholique d'enseignement tel que présenté notamment dans le texte « Être professeur dans

l'Enseignement catholique » adopté par le Comité national de l'Enseignement catholique le 6 juillet 2007.

L'accord collégial, une fois délivré, garantit au candidat l'accord individuel d'un chef d'établissement permettant :

- Pour les lauréats des concours, les candidats à une contractualisation par une autre voie et les bénéficiaires des mesures de résorption de l'emploi précaire : leur nomination sur un emploi de stagiaire afin de pouvoir valider leur concours puis, après cette validation, leur nomination, par l'autorité académique, sur un emploi vacant.
- Pour les suppléants, le renouvellement de leurs recrutements sur des emplois de remplacement.

Le préaccord collégial et l'accord collégial ont valeur nationale. Le préaccord collégial et l'accord collégial engagent tous les établissements du réseau de l'Enseignement catholique et seulement ceux-ci. Les propositions de nomination se font conformément aux accords sur l'emploi, et à la réglementation en vigueur, selon les possibilités d'emploi, dans le diocèse pour le premier degré, et dans l'académie pour le second degré.

La CAAC (Commission d'Accueil et d'Accord Collégial) qui a délivré le préaccord collégial est seule compétente pour délivrer l'accord collégial. Un candidat ne peut s'inscrire à une demande de préaccord ou d'accord qu'auprès d'une seule CAAC.

Les procédures de délivrance du préaccord collégial et de l'accord collégial prennent en compte la législation en vigueur relative à la non-discrimination et aux procédures de recrutement (Cf. Annexe : Législation relative aux discriminations).

2. LES COMMISSIONS D'ACCUEIL ET D'ACCORD COLLÉGIAL

2.1. Constitution des Commissions d'Accueil et d'Accord Collégial

Dans chaque académie il est constitué une « Commission d'Accueil et d'Accord Collégial » (CAAC) ayant mission au nom du réseau académique des établissements catholiques d'enseignement, du premier degré et du second degré, de délivrer, ou de refuser, aux candidats le préaccord et l'accord selon les modalités définies ci-après.

La CAAC est composée de chefs d'établissement, relevant d'une autorité de tutelle diocésaine ou congréganiste. Les membres de la CAAC sont désignés par accord entre les syndicats de chefs d'établissement représentés au Comité national de l'Enseignement catholique (CNEC) : SNCEEL, SYNADEC, SYNADIC, UNETP. Cette désignation est nominative et pour une durée de 3 ans. La CAAC est composée d'au moins 5 chefs d'établissement, membres titulaires, et d'autant de suppléants. La réunion de l'ensemble des membres titulaires, ou suppléés, constitue la CAAC plénière.

Lorsque la CAAC est composée de plus de 20 titulaires et d'autant de suppléants, lors de sa réunion constitutive, cette CAAC met en place sa commission d'appel, de 20 membres, dont le rôle est défini au paragraphe 5 de ce présent texte.

Conformément à la mission confiée aux directeurs diocésains par le Statut de l'Enseignement catholique, un directeur diocésain¹ de l'académie, désigné par ses pairs, est membre de droit de la CAAC. Il veille à la cohérence entre le fonctionnement de la CAAC et les orientations de l'Enseignement catholique telles que définies par le Statut de l'Enseignement catholique. Il ne prend pas part aux décisions de délivrance ou de refus de préaccord et d'accord.

Le président de la Commission Académique de l'Emploi (CAE), les présidents des Commissions Diocésaines de l'Emploi (CDE) et le responsable du SAAR peuvent participer, à titre consultatif, aux travaux de la CAAC. Le nombre de membres invités ne saurait être supérieur au nombre de membres titulaires.

Chaque CAAC élit, parmi les chefs d'établissement, son président et, si nécessaire, un ou des présidents de sous-commissions départementales.

2.2. Fonctionnement des CAAC

Les travaux de la CAAC sont préparés administrativement par le SAAR dont les moyens techniques sont, pour cette occasion, mis à la disposition du président de la CAAC. Celui-ci peut faire éclairer les décisions des chefs d'établissement prises lors des entretiens individuels, conduits pas les chefs d'établissement, par un travail de préparation d'instruction pouvant intégrer des avis d'experts (animateurs, psychologues) ; ces avis sont communiqués aux candidats.

Les archives de la CAAC sont conservées par le SAAR.

Les frais de fonctionnement des CAAC sont supportés par les SAAR. Les éventuels frais de dossier demandés aux candidats doivent être modérés et tenir compte des situations particulières des candidats.

Chaque année un bilan de l'action des CAAC est adressé au Secrétaire général de l'Enseignement catholique. Ce bilan est transmis dans les meilleurs délais aux signataires des accords nationaux sur l'emploi.

2.3. Principes déontologiques

Le président de la CAAC met en place les outils d'animation, d'évaluation et de relecture permettant aux membres de la CAAC de réfléchir et d'échanger sur la déontologie de la CAAC. Il veille à favoriser le dialogue entre la CAAC et le SAAR.

Les entretiens sont exclusivement destinés à mettre en œuvre les dispositions prévues dans le présent texte.

La conduite des entretiens tient compte des exigences suivantes :

- l'accueil du candidat,
- le respect de la réglementation relative à la non-discrimination et aux procédures de recrutement,
- l'adéquation avec le projet de l'Enseignement catholique.

Les candidats doivent être assurés :

- d'une confidentialité dans le traitement des dossiers et le suivi des entretiens,
- du respect de la vie privée.

1. Dans la mesure du possible, ce directeur diocésain est le président de la Commission Académique de l'Emploi.

La partie de l'entretien destinée à vérifier les aptitudes du candidat à enseigner dans un établissement catholique d'enseignement et l'adéquation entre le projet personnel du candidat et le projet de l'Enseignement catholique comporte les thèmes suivants :

- la présentation personnelle du candidat : études, diplômes, engagements divers, loisirs,
- le projet professionnel : motivation pour le métier d'enseignant, représentations du métier...
- le projet de l'Enseignement catholique : connaissance de ce projet par le candidat, motivation vis-à-vis de ce projet...

3. LE PRÉACCORD COLLÉGIAL

Le préaccord collégial sollicité par les candidats qui le souhaitent, a pour objectifs :

- d'accueillir ces candidats,
 - de permettre leur formation au projet de l'Enseignement catholique,
 - de faciliter leur préparation au concours,
- il ne peut être exigé pour se présenter au concours.

Après une information du candidat sur :

- le projet de l'Enseignement catholique,
 - les modalités de formation,
 - les modalités de délivrance de préaccord puis d'accord,
 - les règles de l'emploi des enseignants dans les établissements catholiques d'enseignement,
- la procédure de délivrance de préaccord collégial consiste en un entretien individuel destiné à évaluer :
- un engagement du candidat à participer aux actions de formation proposées par l'Enseignement catholique,
 - les aptitudes du candidat à enseigner dans un établissement catholique d'enseignement,
 - l'adéquation entre le projet personnel du candidat et le projet de l'Enseignement catholique.

Cet entretien prend en compte par anticipation les effets attendus de la formation, de la maturation et de l'expérience des stages. Il est réalisé par 3 chefs d'établissement (à défaut par 2 chefs d'établissement), dont l'un, au moins, est membre, titulaire ou suppléant, de la CAAC.

L'évaluation des aptitudes du candidat à enseigner dans un établissement catholique d'enseignement et de l'adéquation entre son projet personnel et le projet de l'Enseignement catholique est réalisée selon les principes déontologiques définis dans le présent texte.

Le préaccord collégial est délivré par un écrit signé du président de la CAAC ou, par délégation, du président de la sous-commission départementale de la CAAC.

Le refus du préaccord collégial est signifié par un écrit, signé du président de la CAAC ou, par délégation, du président de la sous-commission départementale de la CAAC. Ce refus est motivé et informe des modalités de recours.

4. L'ACCORD COLLÉGIAL

Deux procédures de délivrance de l'accord collégial sont prévues selon que le candidat détient un préaccord collégial ou non, au moment de son inscription au concours :

4.1. Si le candidat est titulaire d'un préaccord collégial lors de son inscription au concours

L'accord collégial est sollicité auprès de la CAAC qui a délivré le préaccord collégial.

La CAAC :

- vérifie le respect de l'engagement antérieur du candidat à participer aux formations spécifiques proposées par l'Enseignement catholique,
 - prend connaissance des appréciations de stage ou de suppléances, délivrées par les chefs d'établissement au candidat.
- Lorsque le candidat a participé aux formations spécifiques proposées par l'Enseignement catholique et que les éléments d'évaluation des stages ou des suppléances sont positifs, la CAAC délivre un accord collégial. Cet accord collégial est délivré par un écrit signé du président de la CAAC. Lorsque le candidat n'a pas participé aux formations spécifiques proposées par l'Enseignement catholique et/ou que les éléments d'évaluation des stages ou de suppléances nécessitent un réexamen de la situation du candidat, le candidat est reçu pour un entretien individuel.

Cet entretien est réalisé par 3 chefs d'établissement (à défaut par 2 chefs d'établissement), dont l'un, au moins, est membre, titulaire ou suppléant, de la CAAC.

À l'issue de cet entretien :

- Soit un accord collégial est délivré par un écrit signé du président de la CAAC ou, par délégation, du président de la sous-commission départementale de la CAAC.
- Soit un refus d'accord collégial est signifié par un écrit, signé du président de la CAAC ou, par délégation, du président de la sous-commission départementale de la CAAC. Ce refus est motivé et informe des modalités de recours.

4.2. Si le candidat n'est pas titulaire d'un préaccord collégial lors de son inscription au concours

Le candidat est invité à solliciter la délivrance d'un préaccord collégial selon les modalités définies au paragraphe 3 – « Le préaccord collégial » – du présent texte.

Remarque :

Cette disposition suppose la connaissance, par l'Enseignement catholique, des inscriptions aux concours. Cette transmission d'information, à ce jour non réalisée, est prévue dans le cadre de la réforme de la formation initiale des maîtres. Si cette transmission d'information n'était pas effective, la rédaction suivante de ce paragraphe serait proposée :

Le candidat est reçu pour un entretien individuel destiné à évaluer :

- ses capacités à exercer dans un établissement catholique d'enseignement,
- l'adéquation entre son projet personnel et le projet de l'Enseignement catholique.

Cet entretien est réalisé par 3 chefs d'établissement (à défaut par 2 chefs d'établissement), dont l'un, au moins, est membre, titulaire ou suppléant, de la CAAC.

À l'issue de cet entretien :

- Soit un accord collégial provisoire est délivré par un écrit signé du président de la CAAC ou, par délégation, du président de la sous-commission départementale de la CAAC. Cet accord devient définitif lorsque le candidat a suivi la formation spécifique proposée par l'Enseignement catholique, dans l'année de stage.
- Soit un refus d'accord collégial est signifié par un écrit, signé du président de la CAAC ou, par délégation, du président de la sous-commission départementale de la CAAC. Ce refus est motivé et informe des modalités de recours.

5. APPEL

Tout refus de préaccord collégial ou d'accord collégial donne la possibilité au candidat de demander un réexamen de sa candidature dans un délai de 60 jours calendaires après la remise au candidat de la notification du refus de préaccord ou d'accord.

Ce réexamen comporte nécessairement un entretien individuel réalisé par au moins 3 chefs d'établissement, membres

de la CAAC, titulaires ou suppléants, différents des chefs d'établissement qui ont refusé le préaccord collégial ou l'accord collégial. Le président de la CAAC présente les conclusions des 2 entretiens à la CAAC, réunie en instance plénière ou en commission d'appel. Celle-ci se prononce définitivement à la majorité absolue des membres présents. Le préaccord collégial ou l'accord collégial est délivré par écrit, signé du président de la CAAC.

Le refus du préaccord collégial ou de l'accord collégial est signifié par écrit, signé du président de la CAAC, il est motivé.

6. DISPOSITIONS D'APPLICATION

Le présent texte entre en application dès son adoption par le Comité national de l'Enseignement catholique.

Dans les 6 mois suivant la promulgation de ce texte par la Commission permanente, les présidents des actuelles CAAC (Commissions d'Accueil et d'Accord Collégial) constituées en application du texte voté par le Comité national de l'Enseignement catholique le 13 mars 1998, saisiront les responsables académiques des syndicats de chefs d'établissement tels que définis au paragraphe 2.1 du présent texte afin de composer la CAAC définie par le présent texte et la réunir.

7. DATE DE DÉLIVRANCE ET DURÉE DU PRÉACCORD ET DE L'ACCORD SELON LES VOIES D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER

Entrée dans le métier		Préaccord collégial		Accord collégial
Voie d'entrée	Date de choix de l'Enseignement catholique	Période conseillée pour la procédure de délivrance	Validité	Période conseillée pour la procédure de délivrance
Concours	<ul style="list-style-type: none"> • Entrée en M1 dans un master réalisé en partenariat avec l'Enseignement catholique • Demande de préaccord en M1 d'un master non réalisé en partenariat avec l'Enseignement catholique 	1 ^{er} trimestre de M1	4 ans	Entre les épreuves d'admissibilité et d'admission du concours
	<ul style="list-style-type: none"> • Inscription au concours au début de M2 	1 ^{er} trimestre de M2	3 ans	
Suppléance		Le plus tôt possible et au plus tard, avant la fin de la 8 ^e semaine de suppléance ou dans le trimestre qui suit la première suppléance	Jusqu'à la décision relative à l'accord dans la limite de 3 ans	Après la délivrance du préaccord : <ul style="list-style-type: none"> • Suppléances continues : après 12 semaines de suppléance. • Suppléances discontinues : la CAAC apprécie, en fonction des situations de suppléance, les conditions nécessaires (nombre de semaines de suppléance, nombre d'évaluation de ces suppléances).
Seconde carrière		Dans le trimestre qui suit la manifestation du souhait d'enseigner dans l'Enseignement catholique	Jusqu'à la décision relative à l'accord dans la limite de 3 ans	Avant l'entrée en fonction en tant que stagiaire

Lorsque l'accord collégial est donné, il est valable définitivement et quelle que soit la voie d'entrée dans le métier.

8. Annexe Législation relative à la lutte contre les discriminations - Extraits

8.1. CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE (2007/ C303/01) - EXTRAITS

Le Parlement européen, le Conseil et la Commission proclament solennellement en tant que Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne le texte repris ci-après.

CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE

PRÉAMBULE

Les peuples d'Europe, en établissant entre eux une union sans cesse plus étroite, ont décidé de partager un avenir pacifique fondé sur des valeurs communes.

Consciente de son patrimoine spirituel et moral, l'Union se fonde sur les valeurs indivisibles et universelles de dignité humaine, de liberté, d'égalité et de solidarité ; elle repose sur le principe de la démocratie et le principe de l'État de droit. Elle place la personne au cœur de son action en instituant la citoyenneté de l'Union et en créant un espace de liberté, de sécurité et de justice.

L'Union contribue à la préservation et au développement de ces valeurs communes dans le respect de la diversité des cultures et des traditions des peuples d'Europe, ainsi que de l'identité nationale des États membres et de l'organisation de leurs pouvoirs publics aux niveaux national, régional et local ; elle cherche à promouvoir un développement équilibré et durable et assure la libre circulation des personnes, des services, des marchandises et des capitaux, ainsi que la liberté d'établissement.

À cette fin, il est nécessaire, en les rendant plus visibles dans une Charte, de renforcer la protection des droits fondamentaux à la lumière de l'évolution de la société, du progrès social et des développements scientifiques et technologiques.

La présente Charte réaffirme, dans le respect des compétences et des tâches de l'Union, ainsi que du principe de subsidiarité, les droits qui résultent notamment des traditions constitutionnelles et des obligations internationales communes aux États membres, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, des Chartes sociales adoptées par l'Union et par le Conseil de l'Europe, ainsi que de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour européenne des droits de l'Homme. Dans ce contexte, la Charte sera interprétée par les juridictions de l'Union et des États membres en prenant dûment en considération les explications établies sous l'autorité du *praesidium* de la Convention qui a élaboré la Charte et mises à jour sous la responsabilité du *praesidium* de la Convention européenne.

La jouissance de ces droits entraîne des responsabilités et des devoirs tant à l'égard d'autrui qu'à l'égard de la communauté humaine et des générations futures.

En conséquence, l'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés ci-après.

TITRE I : DIGNITÉ

...

TITRE II : LIBERTÉS

Article 7 : Respect de la vie privée et familiale

Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de ses communications.

Article 8 : Protection des données à caractère personnel

1. Toute personne a droit à la protection des données à caractère personnel la concernant.
2. Ces données doivent être traitées loyalement, à des fins déterminées et sur la base du consentement de la personne concernée ou en vertu d'un autre fondement légitime prévu par la loi. Toute personne a le droit d'accéder aux données collectées la concernant et d'en obtenir la rectification.
3. Le respect de ces règles est soumis au contrôle d'une autorité indépendante.

Article 10 : Liberté de pensée, de conscience et de religion

1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.
2. Le droit à l'objection de conscience est reconnu selon les lois nationales qui en régissent l'exercice.

Article 11 : Liberté d'expression et d'information

1. Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontières.
2. La liberté des médias et leur pluralisme sont respectés.

Article 14 : Droit à l'éducation

1. Toute personne a droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue.
2. Ce droit comporte la faculté de suivre gratuitement l'enseignement obligatoire.
3. La liberté de créer des établissements d'enseignement dans le respect des principes démocratiques, ainsi que le droit des parents d'assurer l'éducation et l'enseignement de leurs enfants conformément à leurs convictions religieuses, philosophiques et pédagogiques, sont respectés selon les lois nationales qui en régissent l'exercice.

Article 15 : Liberté professionnelle et droit de travailler

1. Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée.
2. Tout citoyen de l'Union a la liberté de chercher un emploi, de travailler, de s'établir ou de fournir des services dans tout État membre.
3. Les ressortissants des pays tiers qui sont autorisés à travailler sur le territoire des États membres ont droit à des conditions de travail équivalentes à celles dont bénéficient les citoyens de l'Union.

TITRE III : ÉGALITÉ

Article 20 : Égalité en droit

Toutes les personnes sont égales en droit.

Article 21 : Non-discrimination

1. Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
2. Dans le domaine d'application des traités et sans préjudice de leurs dispositions particulières, toute discrimination exercée en raison de la nationalité est interdite.

Article 22 : Diversité culturelle, religieuse et linguistique

L'Union respecte la diversité culturelle, religieuse et linguistique.

Article 23 : Égalité entre femmes et hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.

Article 26 : Intégration des personnes handicapées

L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté.

TITRE IV : SOLIDARITÉ

Article 33 : Vie familiale et vie professionnelle

1. La protection de la famille est assurée sur le plan juridique, économique et social.
2. Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

TITRE V : CITOYENNETÉ

Article 41 : Droit à une bonne administration

1. Toute personne a le droit de voir ses affaires traitées impartialement, équitablement et dans un délai raisonnable par les institutions, organes et organismes de l'Union.
2. Ce droit comporte notamment :
 - a) le droit de toute personne d'être entendue avant qu'une mesure individuelle qui l'affecterait défavorablement ne soit prise à son encontre ;
 - b) le droit d'accès de toute personne au dossier qui la concerne, dans le respect des intérêts légitimes de la confidentialité et du secret professionnel et des affaires ;
 - c) l'obligation pour l'administration de motiver ses décisions.
3. Toute personne a droit à la réparation par l'Union des dommages causés par les institutions, ou par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux principes généraux communs aux droits des États membres.
4. Toute personne peut s'adresser aux institutions de l'Union dans une des langues des traités et doit recevoir une réponse dans la même langue.

Article 42 : Droit d'accès aux documents

Tout citoyen de l'Union ainsi que toute personne physique ou morale résidant ou ayant son siège statutaire dans un État membre a un droit d'accès aux documents des institutions, organes et organismes de l'Union, quel que soit leur support.

TITRE VI : JUSTICE

...

TITRE VII : DISPOSITIONS GÉNÉRALES RÉGISSANT L'INTERPRÉTATION ET L'APPLICATION DE LA CHARTE

...

8.2. LOI N° 2008-496 DU 27 MAI 2008 PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS D'ADAPTATION AU DROIT COMMUNAUTAIRE DANS LE DOMAINE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - EXTRAITS

Article 1

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Article 2

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

- 1° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services ;
- 2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à

l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs ;

4° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle :

- à ce que soient faites des différences selon le sexe lorsque la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes de sexe masculin ou de sexe féminin est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés ;
- au calcul des primes et à l'attribution des prestations d'assurance dans les conditions prévues par l'article L. 111-7 du code des assurances ;
- à l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe.

Article 3

Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.

Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2.

Article 4

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

Article 5

I. - Les articles 1^{er} à 4 et 7 à 10 s'appliquent à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante.

II. - Ils s'entendent sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants des pays non membres de l'Union européenne et des apatrides.

Les articles suivants (6 à 10) modifient le Code du travail, le Code pénal et le Code de la mutualité (cf. infra).

8.3. CODE PÉNAL - EXTRAITS

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

Article 225-3

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;
- 2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'aptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence

physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Article 225-3-1

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

- 1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
 - 2° Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.
- L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

8. 4. CODE DU TRAVAIL - EXTRAITS

Article L1132-1

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article L1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article L1132-3

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

Article L1133-1

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Article L1133-2

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Article L1133-3

Les différences de traitement fondées sur l'aptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Article L1133-4

Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

Article L1153-2

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

Article L5321-2

Aucun service de placement ne peut être refusé à une personne à la recherche d'un emploi ou à un employeur fondé sur l'un des motifs de discrimination énumérés à l'article L. 1132-1. Aucune offre d'emploi ne peut comporter de référence à l'une des caractéristiques mentionnées à cet article.

www.enseignement-catholique.fr



Document édité par le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique
277 rue Saint-Jacques, 75240 Paris Cedex 05 Tél. : 01 53 73 73 71 - Fax : 01 46 34 72 79