



# Le recrutement des enseignants des établissements catholiques d'enseignement

## Accueil et accord collégial

SGEC/2014/383  
28/11/2014

---

### Texte adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique du 28 novembre 2014

## 1. EXPOSE DES MOTIFS

En mars 2009, le Comité National de l'Enseignement Catholique adoptait un texte intitulé « Le recrutement des enseignants des établissements catholiques d'enseignement – Préaccord et accord collégial » qui renouvelait profondément la procédure d'octroi de l'accord collégial, datant de 1998.

Les principales modifications apportées par ce texte, la valeur nationale de l'accord collégial et l'application de cette procédure à toutes les entrées dans le métier d'enseignant en établissement catholique d'enseignement, se sont, depuis 2009, durablement installées et constituent aujourd'hui, pour la quasi-totalité des enseignants, le point de départ de l'entrée dans le métier.

Le texte de 2009 apportait de substantielles modifications à des pratiques déjà anciennes. Ces modifications ont nécessité un important travail d'adaptation de la part des différents partenaires impliqués dans le processus de formation et de recrutement des enseignants : chefs d'établissement, instituts de formation, directions diocésaines, SAAR (Service d'Accueil et d'Aide au Recrutement), Formiris ... En même temps, la mise en œuvre des décisions de 2009 a montré que certains points de procédure méritaient d'être précisés tandis que d'autres posaient des problèmes spécifiques d'application. Enfin, pendant ces 5 années d'application, le paysage de la formation initiale des enseignants a été totalement modifié par la réforme dite de la mastérisation à un point tel que le texte de 2009 est devenu inapplicable aux lauréats des concours externes.

Le présent texte a donc pour objet, sans modifier les grands équilibres et les principes fondamentaux du texte de 2009 :

- d'adapter la procédure de l'accueil et de l'accord collégial à la nouvelle organisation de la formation initiale des enseignants,
- de tirer les leçons de la mise en œuvre du texte de 2009 afin d'en corriger certains aspects et d'en préciser d'autres.

il entre en vigueur dès son adoption par le Comité National de l'Enseignement Catholique.

---

Département des Ressources Humaines

277 rue Saint-Jacques – 75240 Paris cedex 05 – ☎ 01 53 73 73 84 – 📠 01 53 73 73 51 - @ y-diraison@enseignement-catholique.fr

## 2. LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

### 2.1. LES TEXTES DE REFERENCE

#### 2.1.1. La réglementation en vigueur

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 cet accord peut être donné dans le cadre des accords sur l'emploi auxquels les chefs d'établissement adhèrent.

En effet :

L'article L442-5 du Code de l'Education dispose :

*« Les établissements d'enseignement privés du premier et du second degré peuvent demander à passer avec l'Etat 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'Etat 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'Etat, 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'Education (ancien article 9 du décret 60-390) dispose :

*« 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'Etat par contrat, soit toute autre personne présentant les titres réglementaires. »*

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

*« 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 en vertu de l'article 8-5. 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 l'ensemble des enseignants relevant de ces accords sur l'emploi doit avoir obtenu l'accord collégial avant d'obtenir un contrat.

### **2.1.2. Le Statut de l'Enseignement catholique en France**

Le Statut de l'Enseignement catholique en France, publié le 1<sup>er</sup> juin 2013 érige les principes du texte de 2009 et les principaux éléments de la procédure instaurée par ce texte au rang de règles statutaires.

Ainsi, les articles 66 à 70 disposent que :

*« L'entrée d'un enseignant dans l'Enseignement catholique passe par un entretien avec des chefs d'établissement qui, après avoir entendu les motivations et échangé avec le candidat, donnent un accord, signe de leur confiance pour exercer dans une école catholique. (66)*

*Les enseignants qui souhaitent enseigner dans l'Enseignement catholique doivent être au préalable informés du projet de l'Enseignement catholique, de son caractère propre, des spécificités du statut des professeurs de l'enseignement privé, des conditions et modalités du recrutement et de la formation des maîtres. Un service est mis en place à cet effet au niveau adéquat, le plus souvent académique. (67)*

*La nomination d'un enseignant suppose toujours l'accord du chef d'établissement. (68)*

*Une Commission d'accueil et d'accord collégial (CAAC), composée de chefs d'établissement du premier et du second degré et d'un directeur diocésain, a pour fonction de délivrer à ceux qui désirent enseigner dans le réseau de l'enseignement catholique un préaccord, puis un accord collégial. (69)*

*Le préaccord est donné au futur maître au moment où il entre ou envisage d'entrer pour la première fois dans l'Enseignement catholique. Il lui permet de bénéficier d'une formation spécifique en référence au caractère propre, de suivre des stages de formation et d'effectuer des suppléances dans les écoles catholiques. L'accord collégial intervient ultérieurement et permet à la CAAC de confirmer ou non la décision prise lors du préaccord. Il donne aux maîtres concernés la garantie qu'ils recevront l'accord individuel d'un chef d'établissement pour obtenir un contrat ou pour effectuer des suppléances. Le préaccord et l'accord ont valeur sur tout le territoire national et engagent tous les établissements de l'Enseignement catholique. Le refus d'accord peut faire l'objet d'un appel. (70) »*

Le respect des textes de référence rappelés ci-dessus consiste 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 obligations d'emploi et des suppléants, ayant choisi l'Enseignement Catholique, de trouver un emploi dans un établissement. Ce texte définit par conséquent la manière dont l'accord du chef d'établissement est donné dans le cadre d'un accord collégial.

## **2.2. LA VOLONTE 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 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 (Service d'Accueil et d'Aide au Recrutement).

*« Les motivations des candidats au métier d'enseignant dans l'Enseignement catholique sont multiples : volonté explicite et positive de participer au développement d'un projet éducatif déjà connu, souhait d'exercer dans un établissement situé à proximité, hasards de l'existence et des parcours professionnels. À chacun des candidats doit être donnée la possibilité de faire un parcours dans l'Enseignement catholique, toutes les demandes méritent d'être entendues. Cependant, il est clair aussi que les chefs d'établissement, individuellement ou collégalement, dans l'exercice des responsabilités et des droits que leur donne la législation, et dans le respect des accords internes organisant l'emploi des professeurs, peuvent refuser le recrutement si les motivations et l'attitude du candidat sont explicitement contraires aux projets éducatifs des établissements. »* (Etre professeur dans l'Enseignement catholique (II / 1))

Le présent texte a pour objet de définir les procédures permettant à l'Enseignement Catholique de délivrer un accord collégial à tout candidat souhaitant enseigner dans

un établissement catholique d'enseignement. Cet accord est 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

Préalablement à l'entretien permettant l'octroi de l'accord collégial, 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.

### **2.3. UNE PROCEDURE ADAPTEE AUX DIVERSES VOIES D'ENTREES DANS LE METIER**

Afin de tenir compte des diverses voies d'entrées dans le métier et tenant compte des difficultés d'application du texte de 2009 résultant notamment de l'unicité de la procédure, l'accueil des candidats prend dorénavant des formes différentes en fonction de la voie d'entrée dans le métier. Ainsi 3 procédures différentes sont définies pour :

- Les candidats aux concours externes de recrutement de l'enseignement privé associé à l'Etat par contrat,
- Les enseignants contractuels et agréés à titre définitif n'ayant jamais exercé en établissement catholique,
- Les candidats à des fonctions de suppléants.

Ces 3 procédures engagent tous les établissements catholiques d'enseignement tels que définis par le Statut de l'Enseignement catholique en France notamment en ses articles 115 et 133 :

*« Une école catholique est établie par un chef d'établissement, au titre de sa mission ecclésiale. Communauté éducative composée des élèves, des parents, de la communauté de travail et de tous les bénévoles, rassemblée autour d'un projet éducatif, elle accomplit sa mission en vue du bien commun et rend un service éducatif d'intérêt général. Une école catholique est un établissement d'enseignement dont le support juridique, le plus souvent associatif, est un organisme de gestion. Elle fonctionne dans le cadre des formes civiles appropriées. (115) »*

*« L'école catholique est un établissement d'enseignement. Son ouverture fait l'objet d'une déclaration publique. La Constitution, garante de la liberté d'enseignement, et la loi française en reconnaissent l'existence et en déterminent les formes. Les élèves et les parents choisissent librement l'établissement, dans lequel ils sont accueillis par le chef d'établissement, qui l'anime et le représente. (133) »*

Les décisions prises en application de ce texte ont valeur nationale, elles prennent en compte la législation en vigueur relative à la non-discrimination et aux procédures de recrutement. (Cf. Annexe : législation relative aux discriminations).

### 3. LES COMMISSIONS D'ACCUEIL ET D'ACCORD COLLEGIAL

#### 3.1. CONSTITUTION DES COMMISSIONS D'ACCUEIL ET D'ACCORD COLLEGIAL

Dans chaque académie une "Commission d'Accueil et d'Accord Collégial" (CAAC) a pour mission d'accueillir les candidats du premier et du second degré et de leur délivrer, ou refuser, l'accord collégial 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 organisations professionnelles de chefs d'établissement reconnues par le Statut de l'Enseignement catholique (article 265) : 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.

Chaque CAAC met en place une commission d'appel, composée d'au moins 10 membres, dont le rôle est défini aux articles 7.1, 7.2 et 7.3.

La composition de la CAAC est communiquée, à chaque début d'année scolaire :

- Au Comité Académique de l'Enseignement catholique,
- A la Commission Académique de l'Emploi,
- Aux Commissions Diocésaines de l'Emploi de l'académie.

Conformément à la mission confiée aux directeurs diocésains, délégués épiscopaux, par le Statut de l'Enseignement Catholique, un directeur diocésain, délégué épiscopal, 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. En lien avec le président de la CAAC, il veille tout particulièrement :

- Aux modalités de l'accueil des candidats à l'occasion de leur première démarche,
- A la qualité de la présentation du projet de l'Enseignement catholique en amont des entretiens conduisant à l'octroi de l'accord collégial,
- A l'harmonisation des conduites d'entretien par la pratique régulière, entre les chefs d'établissement conduisant ces entretiens, de temps de dialogue et d'analyses des situations vécues.

Le Président de la Commission Académique de l'Emploi (CAE), les présidents des Commissions diocésaines de l'emploi (CDE) et le (les) responsable(s) 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.

### **3.2. 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.

La préparation des décisions de la CAAC peut comprendre un travail 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.

La demande d'accord collégial ne doit donner lieu à aucune facturation (frais de dossiers ou autres) auprès des candidats.

### **3.3. LES DECISIONS DES CAAC**

Les décisions d'octroi ou de refus du préaccord ou de l'accord collégial sont toujours communiquées aux candidats par un écrit signé du président de la CAAC ou, par délégation, du président de la sous-commission départementale de la CAAC.

Les décisions de refus du préaccord collégial doivent être motivées et accompagnées d'une information sur les modalités de recours.

### **3.4. PRINCIPES DEONTOLOGIQUES**

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.

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 ne peut porter que sur les points suivants :

- La présentation personnelle du candidat selon les éléments figurant sur son CV : 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 ...

### **3.5. L'HARMONISATION DU FONCTIONNEMENT DES CAAC**

Chaque année un bilan de l'action des CAAC est adressé au Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique, sur la base d'un questionnaire de bilan élaboré par le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique. Ces bilans sont transmis dans les meilleurs délais aux signataires des accords nationaux sur l'emploi.

Chaque année le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique réunit les présidents de CAAC et les directeurs diocésains, délégués épiscopaux, membres des CAAC afin, à la lecture de ces bilans :

- d'améliorer les procédures mises en œuvre,
- d'analyser, en commun, les situations difficiles rencontrées,
- d'harmoniser les conduites d'entretien et les principaux éléments de la procédure.

Ces réunions se déroulent en présence de représentants des organisations syndicales reconnues par le Statut de l'Enseignement catholique en France (article 306).

Il est de la responsabilité du président de la CAAC de prendre toute initiative visant à préparer cette réunion nationale par l'organisation de temps d'échanges au niveau académique en présence des mêmes partenaires.



## **4. L'ACCUEIL ET L'ACCORD COLLEGIAL DES CANDIDATS AUX CONCOURS EXTERNES DE RECRUTEMENT**

Les nouvelles modalités de la formation initiale et du recrutement des candidats aux concours externes de recrutement prévoient que les lauréats de ces concours accomplissent leur année de stage en alternance. Ce stage alterne donc des périodes d'exercice professionnel dans un établissement privé associé à l'Etat par contrat et de formation dans un établissement d'enseignement supérieur privé.

Les lauréats des concours externes de recrutement se destinant à exercer leur métier dans un établissement catholique d'enseignement réalisent donc leur stage en alternance dans un établissement catholique d'enseignement et un ISFEC (Institut Supérieur de Formation de l'Enseignement Catholique).

En conséquence, l'accueil et l'octroi de l'accord collégial aux candidats aux concours externes de recrutement se déroulent de la manière suivante :

### **4.1. L'ACCUEIL DES CANDIDATS**

Les candidats aux concours externes de recrutement sont accueillis dès qu'ils manifestent leur intention d'enseigner dans un établissement catholique d'enseignement.

Ce premier accueil peut donc se dérouler, en fonction du choix du candidat :

- au moment de l'orientation post baccalauréat,
- durant les années d'études en licence,
- au plus tard au début de l'année de M1, au moment de l'inscription au concours de recrutement de l'enseignement privé.

L'accueil du candidat doit comporter une information sur :

- Le projet de l'Enseignement Catholique,
- Les modalités de formation et de recrutement,
- Les modalités de délivrance de l'accord collégial,
- Les règles de l'emploi des enseignants dans les établissements catholiques d'enseignement,
- Les perspectives de carrière dans l'Enseignement catholique,

Cette information relève de la responsabilité du SAAR.

### **4.2. L'ENTRETIEN D'OCTROI DU PREACCORD COLLEGIAL**

La procédure d'octroi du préaccord collégial aux candidats aux concours externes de recrutement 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 se déroule le plus tôt possible après la demande du candidat et, en tout état de cause, avant les épreuves d'admissibilité aux concours. Il 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.

A l'issue de cet entretien, la CAAC prend l'une des trois décisions suivantes :

- **Octroi du préaccord collégial :**

Le candidat est alors assuré d'être accueilli dans un établissement catholique d'enseignement et en ISFEC pour effectuer son année de stage. A l'issue de cette année de stage, après validation de celui-ci, il est assuré de pouvoir bénéficier des dispositions des accords sur l'emploi des enseignants dans les établissements catholiques d'enseignement.

**Le préaccord collégial se transforme automatiquement en accord collégial dès l'admission à un concours de recrutement de l'enseignement privé associé à l'Etat par contrat.**

Le candidat à un concours externe de recrutement qui a obtenu le préaccord collégial et n'est pas admis au concours, peut poursuivre la démarche conduisant à l'obtention de l'accord collégial dans le cadre de la procédure prévue pour les candidats à des fonctions de suppléant.

- **Report de décision :**

Lorsque l'entretien ne permet pas de conclure, de manière certaine, à l'octroi du préaccord collégial, la CAAC prononce un report de décision.

A sa demande, le candidat est accueilli dans un établissement catholique d'enseignement et en ISFEC pour effectuer son année de stage.

Au cours de cette année de stage, le candidat est reçu pour un second entretien.

Si, à l'issue de ce second entretien, la CAAC délivre l'accord collégial, le candidat après validation de son stage est assuré de pouvoir bénéficier des dispositions des accords sur l'emploi des enseignants dans les établissements catholiques d'enseignement.

Si, à l'issue de ce second entretien, l'accord collégial n'est pas délivré, le candidat peut demander à bénéficier de la procédure d'appel décrite à l'article 7.2.

- **Refus d'octroi du préaccord collégial :**

Lorsque l'entretien conclut, de manière certaine, à l'impossibilité d'accueillir le candidat au sein d'un établissement catholique d'enseignement, en raison d'une incompatibilité avec le projet de l'Enseignement catholique, la CAAC prononce un refus d'octroi du préaccord collégial,

Le candidat ne peut alors être accueilli dans un établissement catholique d'enseignement pour effectuer son année de stage. A sa demande, il peut cependant demander à bénéficier de la formation assurée par un ISFEC.

Le candidat peut demander à bénéficier de la procédure d'appel décrite à l'article 7.1.

## **5. L'ACCUEIL ET L'ACCORD COLLEGIAL DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS OU AGREES A TITRE DEFINITIF N'AYANT JAMAIS EXERCE EN ETABLISSEMENT CATHOLIQUE D'ENSEIGNEMENT**

Des enseignants contractuels ou agréés ayant effectué toute leur carrière dans des établissements d'enseignement privé ne relevant pas de l'Enseignement catholique peuvent être amenés à demander une mutation dans un établissement catholique d'enseignement.

Cette demande intervient généralement :

- A l'occasion d'une demande de mutation,
- Lors d'une réduction de l'emploi dans l'établissement d'exercice.

L'accueil et l'octroi de l'accord collégial aux contractuels ou agréés n'ayant jamais exercé en établissement catholique d'enseignement se déroulent de la manière suivante :

## **5.1. L'ACCUEIL DES CANDIDATS**

Les contractuels ou agréés n'ayant jamais exercé en établissement catholique d'enseignement sont accueillis dès qu'ils manifestent leur intention d'enseigner dans un établissement catholique d'enseignement.

Ce premier accueil peut donc se dérouler à tout moment et au plus tard lors de l'inscription de l'enseignant au mouvement de l'emploi.

L'accueil du candidat doit comporter une information sur :

- Le projet de l'Enseignement Catholique,
- Les modalités de formation et de recrutement,
- Les modalités de délivrance de l'accord collégial,
- Les règles de l'emploi des enseignants dans les établissements catholiques d'enseignement.
- Les perspectives de carrière dans l'Enseignement catholique,

Cette information relève de la responsabilité du SAAR.

## **5.2. L'ENTRETIEN D'OCTROI DE L'ACCORD COLLEGIAL**

La procédure d'octroi de l'accord collégial aux candidats aux concours externes de recrutement 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 se déroule dès que possible et obligatoirement avant toute proposition d'emploi par la commission de l'emploi.

Il prend en compte l'expérience du candidat par tout moyen au choix du candidat. 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.

A l'issue de cet entretien, la CAAC prend l'une des deux décisions suivantes :

- **Octroi de l'accord collégial :**

Le candidat est alors assuré de pouvoir bénéficier des dispositions des accords sur l'emploi des enseignants dans les établissements catholiques d'enseignement. La commission de l'emploi compétente peut lui faire une proposition d'emploi.

- **Refus d'octroi de l'accord collégial :**

Lorsque l'entretien conclut à l'impossibilité d'accueillir le candidat au sein d'un établissement catholique d'enseignement, la CAAC prononce un refus d'octroi de l'accord collégial.

En conséquence, la commission de l'emploi compétente ne fait aucune proposition d'emploi.

Le candidat peut demander à bénéficier de la procédure d'appel décrite à l'article 7.1, dans des délais compatibles avec le déroulement du calendrier du mouvement de l'emploi et dans la limite des 60 jours calendaires prévus à l'article 7.1. La CAAC doit se prononcer, en appel, dans des délais compatibles avec le calendrier du mouvement de l'emploi.

## **6. L'ACCUEIL, LE PREACCORD COLLEGIAL ET L'ACCORD COLLEGIAL DES ENSEIGNANTS CANDIDATS A DES FONCTIONS DE SUPPLEANT**

Les candidats à des fonctions de suppléant relèvent d'une procédure particulière qui tient compte :

- De la situation de débutant de la quasi-totalité des candidats,
- Du caractère précaire des emplois occupés,
- De la nécessité de confirmer l'octroi du pré-accord après des périodes de pratique professionnelle et leur évaluation.

Cette procédure se décompose donc en deux étapes successives :

- L'octroi du préaccord collégial,
- La confirmation par l'octroi de l'accord collégial

## 6.1. L'ACCUEIL DES CANDIDATS

Les candidats aux fonctions de suppléant sont accueillis dès qu'ils manifestent leur intention d'exercer dans un établissement catholique d'enseignement.

Ce premier accueil peut donc se dérouler, en fonction des candidats et des organisations locales :

- lors d'un accueil collectif organisé à l'échelle d'un diocèse ou d'une académie afin de « pré-recruter » des futurs suppléants.
- au moment de la première installation par un chef d'établissement,

L'organisation d'accueil collectif permettant d'anticiper et d'organiser dans de bonnes conditions l'accueil des futurs suppléants doit être favorisée sur l'ensemble du territoire.

L'accueil des candidats doit comporter une information sur :

- Le projet de l'Enseignement Catholique,
- Les modalités de formation et de recrutement,
- Les modalités de délivrance du préaccord et de l'accord collégial,
- Les règles de l'emploi des enseignants dans les établissements catholiques d'enseignement,
- Les perspectives de carrière dans l'Enseignement catholique.

Cette information relève de la responsabilité du SAAR.

## 6.2. LE PREACCORD COLLEGIAL

Le préaccord collégial sollicité par les candidats aux fonctions de suppléants a pour objectif :

- De permettre le recrutement de ces candidats comme suppléant,
- De permettre leur formation au projet de l'Enseignement Catholique,
- D'ouvrir une première période d'exercice professionnel conduisant à une évaluation.

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 au projet de 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.

L'entretien de délivrance du préaccord collégial se déroule dès que possible et au plus tard dans les 3 mois suivant la première prise de fonction en tant que suppléant.

Cet entretien prend en compte la situation de débutant du candidat. 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.

A l'issue de cet entretien, la CAAC prend l'une des deux décisions suivantes :

- **Octroi du préaccord collégial :**

Le candidat peut alors bénéficier de propositions d'emploi, en tant que suppléant.

- **Refus d'octroi du préaccord collégial :**

Lorsque l'entretien conclut à l'impossibilité d'accueillir le candidat au sein d'un établissement catholique d'enseignement, la CAAC prononce un refus d'octroi du préaccord collégial.

S'il a déjà été recruté pour une suppléance, le candidat termine cette suppléance en cours. Aucune autre suppléance, dans un établissement catholique d'enseignement ne lui est ensuite proposée.

Le candidat peut demander à bénéficier des procédures d'appel décrites aux articles 7.1 et 7.3.

### **6.3. LA PERIODE D'OBSERVATION**

La période d'observation s'étend de la date de la première embauche à la date d'octroi ou de refus d'octroi de l'accord collégial.

La durée de la période d'observation ne peut être supérieure à 16 semaines de suppléances effectives continues ou discontinues, pour une quotité de travail au moins égale à un mi-temps. Lorsque les suppléances effectuées sont inférieures à un mi-temps, la durée est comptée prorata temporis.

Durant cette période d'observation, le candidat :

- Doit suivre une formation au projet de l'Enseignement catholique,
- Effectue des suppléances qui font, chacune, l'objet d'une évaluation par les chefs d'établissement concernés.

#### **6.4. L'ACCORD COLLEGIAL**

Avant l'expiration de la période d'observation, la CAAC qui a délivré le préaccord collégial :

- Vérifie le respect de l'engagement antérieur du candidat à participer aux formations spécifiques proposées par l'Enseignement Catholique,
- Prend connaissance des appréciations 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 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 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.

A l'issue de cet examen de situation ou de cet entretien, la CAAC prend l'une des deux décisions suivantes :

- **Octroi de l'accord collégial :**

Le candidat peut continuer à bénéficier de propositions d'emploi, en tant que suppléant.

Titulaire de l'accord collégial, l'enseignant suppléant peut alors bénéficier des actions de formation continues référencées par Formiris.

- **Refus d'octroi de l'accord collégial :**

Lorsque l'entretien conclut à l'impossibilité de la poursuite des fonctions de suppléance, la CAAC prononce un refus d'octroi du préaccord collégial.

Le candidat termine la suppléance éventuellement en cours. Aucune autre suppléance, dans un établissement catholique d'enseignement ne lui est ensuite proposée.

Le candidat peut demander à bénéficier des procédures d'appel décrites aux articles 7.1 et 7.3.

## **7. LA PROCEDURE D'APPEL**

### **7.1. LE DROIT A L'APPEL DES DECISIONS DE REFUS**

Tout refus de préaccord collégial ou d'accord collégial donne la possibilité au candidat de demander un réexamen de sa candidature dans un délai maximal 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. Ce second entretien se déroule dans un délai maximal de 60 jours calendaires après la réception de la demande.

L'appel n'est pas suspensif des décisions contestées.

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.

Tout candidat ayant fait l'objet d'une confirmation, en appel, d'un refus de préaccord ou d'accord collégial peut demander à être reçu seul, par le président de la CAAC, ou son représentant, afin que lui soit explicitées les raisons qui ont motivé la décision de refus.

#### **Cas particulier des lauréats des concours externes connus tardivement :**

- La demande d'appel doit être déposée avant le 14 août.
- La CAAC se prononce avant le 1<sup>er</sup> septembre.

## **7.2. L'APPEL EN CAS DE DECISION DE REFUS A L'ISSUE DU SECOND ENTRETIEN D'OCTROI DE L'ACCORD COLLEGIAL DES CANDIDATS AUX CONCOURS EXTERNES DE RECRUTEMENT**

Lorsque la CAAC, à l'issue du premier entretien d'octroi de l'accord collégial d'un candidat aux concours externes de recrutement, a prononcé un report de décision, un second entretien est organisé au cours de l'année de stage.

Si, à l'issue de ce second entretien, l'accord collégial n'est pas délivré, le candidat peut demander à bénéficier d'un réexamen de sa situation en appel.

Compte tenu de la situation spécifique de ce candidat qui, à ce moment, est un lauréat d'un concours de recrutement susceptible de faire l'objet d'une validation de son stage conduisant à une titularisation, cet entretien d'appel se déroule, au niveau national, devant la commission d'appel nationale de l'accord collégial.

Cette commission est composée de 10 chefs d'établissement désignés par les 4 présidents des organisations professionnelles de chefs d'établissement ; elle délibère valablement en présence de la moitié, au moins, de ses membres.

Le secrétariat de la commission d'appel national de l'accord national est assuré par le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique.

L'entretien d'appel national se déroule devant 2 chefs d'établissement, membres de la commission d'appel nationale de l'accord collégial différents des chefs d'établissement qui ont refusé l'accord collégial au candidat lors des deux premiers entretiens.

Lorsque cet entretien conclut à l'impossibilité d'accueillir le candidat au sein d'un établissement catholique d'enseignement, la commission d'appel nationale prononce un refus d'octroi de l'accord collégial. Le candidat ne peut alors bénéficier de proposition d'emploi dans un établissement catholique d'enseignement.

Le refus d'octroi de l'accord collégial prononcé par la commission d'appel nationale est définitif.

## **7.3. LE DROIT A UN NOUVEL EXAMEN POUR LES CANDIDATS AUX FONCTIONS DE SUPPLEANT AYANT FAIT L'OBJET D'UN REFUS DE PREACCORD OU D'ACCORD COLLEGIAL CONFIRME EN APPEL**

Lorsqu'un candidat aux fonctions de suppléant a fait l'objet d'une décision de refus du préaccord collégial ou de l'accord collégial, confirmée en appel, le candidat peut demander à bénéficier d'un nouvel examen de sa situation après expiration d'un délai minimal d'une année scolaire complète.

Ce délai d'une année scolaire court à partir du début de l'année scolaire suivant la date de notification de la confirmation du refus en appel.

Le candidat qui demande à bénéficier de cette disposition est considéré comme un nouveau candidat.

Cette disposition ne peut être mise en œuvre qu'une seule fois.

## 8. ANNEXE : LEGISLATION RELATIVE A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - EXTRAITS

### 8.1. CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPEENNE (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 ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, 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 intimidant, 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, l'orientation ou identité sexuelle ou le lieu de résidence 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 1er 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 PENAL - 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 lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité 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, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation ou identité 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 aux [articles 225-1 et 225-1-1](#), 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 ou prévue à [l'article 225-1-1](#) ;

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 ou prévue à l'article 225-1-1 ;

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 ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à [l'article L. 1231-1 du code de la santé publique](#) ;

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'inaptitude 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 ;

6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

### **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 déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par [l'article 121-2](#), des infractions définies à [l'article 225-2](#) encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par [l'article 131-38](#), les peines prévues par les 2° à 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 1er 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 moeurs, de son orientation ou identité 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, de son lieu de résidence 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'inaptitude 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.