

# Décision n° 2013 – 353 QPC

**Articles 34-1 et 74, 165 du code civil et Article L. 2122-18  
du code général des collectivités territoriales**

*Célébration du mariage et absence de « clause de  
conscience » de l'officier d'état civil*

## Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2013

### Sommaire

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I. Dispositions législatives.....</b>                        | <b>7</b>  |
| <b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée .....</b> | <b>44</b> |

# Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I. Dispositions législatives.....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>A. Dispositions contestées .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>1. Code civil.....</b>   | <b>7</b>  |
| Livre Ier : Des personnes .....   | 7         |
| Titre II : Des actes de l'état civil.....   | 7         |
| Chapitre Ier : Dispositions générales.....  | 7         |
| - Article 34-1 .....  | 7         |
| Chapitre III : Des actes de mariage.....  | 7         |
| - Article 74 .....  | 7         |
| Titre V : Du mariage .....  | 7         |
| Chapitre II : Des formalités relatives à la célébration du mariage .....  | 7         |
| - Article 165 .....   | 7         |
| <b>2. Code général des collectivités territoriales.....</b>   | <b>8</b>  |
| Deuxième partie : la commune.....   | 8         |
| Livre Ier : organisation de la commune.....   | 8         |
| Titre II : organes de la commune .....  | 8         |
| Chapitre II : Le maire et les adjoints .....  | 8         |
| Section 3 : Attributions .....  | 8         |
| Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice.....   | 8         |
| - Article L. 2122-18.....   | 8         |
| <b>B. Évolution des dispositions contestées .....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>1. Article 34-1 du code civil.....</b>   | <b>9</b>  |
| a. Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe.....                           | 9         |
| - Article 2 .....   | 9         |
| <b>2. Article 74 du code civil.....</b>   | <b>9</b>  |
| a. Loi du 21 juin 1907 modifiant plusieurs dispositions législatives relatives au mariage .....                           | 9         |
| - Article 4 .....   | 9         |
| b. Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe.....                           | 9         |
| - Article 3 .....   | 9         |
| <b>3. Article 165 du code civil.....</b>  | <b>10</b> |
| a. Loi du 21 juin 1907 modifiant plusieurs dispositions législatives relatives au mariage .....                           | 10        |
| - Article 15 .....  | 10        |
| b. Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe.....                           | 10        |
| Chapitre Ier Dispositions relatives au mariage.....   | 10        |
| - Article 3 .....   | 10        |
| - Article 5 .....   | 10        |
| <b>4. Article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales .....</b>  | <b>11</b> |
| a. Loi n°96-142 du 21 février 1996 relative à la partie Législative du code général des collectivités territoriales ..... | 11        |
| - Article 1 <sup>er</sup> .....   | 11        |
| - Article 12 .....  | 11        |
| Code des communes.....  | 11        |
| Livre 1 : organisation communale .....  | 11        |
| Titre 2 : organes de la commune .....   | 11        |
| Chapitre 2 : maires et adjoints .....   | 11        |
| Section 2 : Désignation et statut des maires et adjoints.....   | 11        |
| - Article L. 122-9.....   | 11        |
| Code général des collectivités territoriales.....   | 12        |

|   |           |
|---|-----------|
| Partie législative .....  | 12        |
| Deuxième partie : la commune .....  | 12        |
| Livre Ier : organisation de la commune .....  | 12        |
| Titre II : organes de la commune .....  | 12        |
| Chapitre II : Le maire et les adjoints .....  | 12        |
| Section 3 : Attributions .....  | 12        |
| Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice. ....  | 12        |
| - Article L. 2122-18.....   | 12        |
| b. Loi n° 2000-295 du 5 avril 2000 relative à la limitation du cumul des mandats électoraux et des fonctions électives et à leurs conditions d'exercice .....                         | 12        |
| - Article 9 .....   | 12        |
| Code général des collectivités territoriales.....   | 12        |
| Deuxième partie : la commune .....  | 12        |
| Livre Ier : organisation de la commune .....  | 12        |
| Titre II : organes de la commune .....  | 12        |
| Chapitre II : Le maire et les adjoints .....  | 12        |
| Section 3 : Attributions.....   | 12        |
| Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice. ....  | 12        |
| - Article L. 2122-18.....   | 12        |
| c. Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité.....  | 13        |
| - Article 10 .....  | 13        |
| Deuxième partie : la commune .....  | 13        |
| Livre Ier : organisation de la commune .....  | 13        |
| Titre II : organes de la commune .....  | 13        |
| Chapitre II : Le maire et les adjoints .....  | 13        |
| Section 3 : Attributions.....   | 13        |
| Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice. ....  | 13        |
| - Article L. 2122-18.....   | 13        |
| d. Loi n° 2003-327 du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques ..... | 14        |
| - Article 16 .....  | 14        |
| Deuxième partie : la commune .....  | 14        |
| Livre Ier : organisation de la commune .....  | 14        |
| Titre II : organes de la commune .....  | 14        |
| Chapitre II : Le maire et les adjoints .....  | 14        |
| Section 3 : Attributions.....   | 14        |
| Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice. ....  | 14        |
| - Article L. 2122-18.....   | 14        |
| e. Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.....  | 15        |
| - Article 143 .....   | 15        |
| Deuxième partie : la commune .....  | 15        |
| Livre Ier : organisation de la commune .....  | 15        |
| Titre II : organes de la commune .....  | 15        |
| Chapitre II : Le maire et les adjoints .....  | 15        |
| Section 3 : Attributions.....   | 15        |
| Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice. ....  | 15        |
| - Article L. 2122-18.....   | 15        |
| <b>C. Autres dispositions .....</b>   | <b>16</b> |
| <b>1. Code civil .....</b>  | <b>16</b> |
| Livre Ier : Des personnes.....  | 16        |
| Titre II : Des actes de l'état civil .....  | 16        |
| Chapitre Ier : Dispositions générales .....   | 16        |
| - Article 53 .....  | 16        |
| Chapitre III : Des actes de mariage.....  | 16        |
| - Article 75 .....  | 16        |
| Chapitre VII : De la rectification des actes d'état civil. ....   | 16        |
| - Article 99 .....  | 16        |

|   |           |
|---|-----------|
| Titre V : Du mariage.....   | 17        |
| Chapitre II : Des formalités relatives à la célébration du mariage.....                               | 17        |
| - Article 169 .....   | 17        |
| Chapitre II bis : Du mariage des Français à l'étranger.....   | 17        |
| Section 2 : Des formalités préalables au mariage célébré à l'étranger par une autorité étrangère..... | 17        |
| - Article 171-4 .....   | 17        |
| Chapitre III : Des oppositions au mariage.....  | 17        |
| - Article 175-1 .....   | 17        |
| - Article 175-2 .....   | 17        |
| <b>2. Code général des collectivités territoriales.....</b>   | <b>18</b> |
| Deuxième partie : la commune.....   | 18        |
| Livre Ier : organisation de la commune.....   | 18        |
| Titre II : organes de la commune.....   | 18        |
| Chapitre II : Le maire et les adjoints .....  | 18        |
| Section 3 : Attributions.....   | 18        |
| Sous-section 3 : Attributions exercées au nom de l'Etat.....  | 18        |
| - Article L. 2122-27.....   | 18        |
| - Article L. 2122-28.....   | 18        |
| - Article L. 2122-29.....   | 18        |
| - Article L. 2122-30.....   | 18        |
| - Article L. 2122-31.....   | 18        |
| - Article L. 2122-32.....   | 18        |
| - Article L. 2122-33.....   | 18        |
| - Article L. 2122-34.....   | 19        |
| Deuxième partie : la commune.....   | 19        |
| Livre Ier : organisation de la commune.....   | 19        |
| Titre II : organes de la commune.....   | 19        |
| Chapitre II : Le maire et les adjoints .....  | 19        |
| Section 3 : Attributions.....   | 19        |
| Sous-section 3 : Attributions exercées au nom de l'Etat.....  | 19        |
| - Article R 2122-10 .....   | 19        |
| <b>3. Code de l'environnement.....</b>  | <b>19</b> |
| Livre IV : Patrimoine naturel.....  | 19        |
| Titre II : Chasse .....   | 19        |
| Chapitre II : Territoire de chasse .....  | 19        |
| Section 1 : Associations communales et intercommunales de chasse agréées .....                        | 19        |
| Sous-section 4 : Territoire .....   | 19        |
| Paragraphe 1 : Terrains soumis à l'action de l'association.....                                       | 19        |
| - Article L. 422-10.....  | 19        |
| <b>4. Code du service national.....</b>   | <b>20</b> |
| Livre II.....   | 20        |
| Titre III : Dispositions particulières aux différentes formes du service national.....                | 20        |
| Chapitre IV : Service des objecteurs de conscience. ....  | 20        |
| - Article L. 116-1.....   | 20        |
| <b>5. Code de la santé publique .....</b>   | <b>20</b> |
| Deuxième partie : Santé de la famille, de la mère et de l'enfant .....                                | 20        |
| Livre Ier : Protection et promotion de la santé maternelle et infantile.....                          | 20        |
| Titre II : Actions de prévention concernant les futurs conjoints et parents .....                     | 20        |
| Chapitre III : Stérilisation à visée contraceptive.....   | 20        |
| - Article L. 2123-1.....  | 20        |
| Livre II : Interruption volontaire de grossesse .....   | 21        |
| Titre Ier : Dispositions générales.....   | 21        |
| - Article L. 2212-8.....  | 21        |
| Titre V : Recherche sur l'embryon et les cellules souches embryonnaires.....                          | 21        |
| Chapitre unique. ....   | 21        |
| - Article L. 2151-7-1 .....   | 21        |
| Partie réglementaire.....   | 21        |

|   |           |
|---|-----------|
| Quatrième partie : Professions de santé .....   | 21        |
| Livre Ier : Professions médicales .....   | 21        |
| Titre II : Organisation des professions médicales .....   | 21        |
| Chapitre VII : Déontologie.....   | 21        |
| Section 1 : Code de déontologie médicale .....  | 21        |
| Sous-section 2 : Devoirs envers les patients.....   | 21        |
| - Article R. 4127-47 .....  | 21        |
| <b>6. Code du travail .....</b>   | <b>22</b> |
| Septième partie : dispositions particulières à certaines professions et activités.....  | 22        |
| Livre Ier : journalistes professionnels professions du spectacle, de la publicité et de la mode.....  | 22        |
| Titre Ier : journalistes professionnels .....   | 22        |
| Chapitre II : Contrat de travail .....  | 22        |
| Section 2 : Rupture du contrat. ....  | 22        |
| - Article L. 7112-5.....  | 22        |
| <b>7. Loi n° 63-1255 du 21 décembre 1963 relative à certaines modalités d'accomplissement des obligations imposées par la loi sur le recrutement .....</b>  | <b>22</b> |
| - Article 1 <sup>er</sup> .....   | 22        |
| <b>8. Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.....</b>  | <b>23</b> |
| - Article 7 .....   | 23        |
| <b>9. Loi n°83-634 du 13 juillet 1993.....</b>  | <b>23</b> |
| - Article 28 .....  | 23        |
| <b>D. Application des dispositions contestées.....</b>  | <b>24</b> |
| <b>a. Jurisprudence administrative .....</b>  | <b>24</b> |
| - CE, 10 novembre 1944, Langneur .....  | 24        |
| - CE, 31 mai 1961, Ministre de l'intérieur c/ Maccario .....  | 24        |
| <b>b. Jurisprudence judiciaire.....</b>   | <b>24</b> |
| - Cour de cassation, 26 janvier 2011, n°09-71271 .....  | 24        |
| <b>c. Jurisprudence communautaire .....</b>   | <b>26</b> |
| - CEDH, 15 janvier 2013, n° 51671/10, Ms Lillian LADELE c/ Royaume-Uni .....  | 26        |
| <b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée .....</b>   | <b>44</b> |
| <b>A. Normes de référence.....</b>  | <b>44</b> |
| <b>1. Déclaration des droits de l'homme du 26 août 1789 .....</b>   | <b>44</b> |
| - Article 10 .....  | 44        |
| <b>2. Préambule de la Constitution de 1946.....</b>   | <b>44</b> |
| - Alinéa 5.....   | 44        |
| <b>B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....</b>   | <b>45</b> |
| <b>1. Sur la liberté de conscience.....</b>   | <b>45</b> |
| - Décision n° 77-87 DC du 23 novembre 1977 - Loi complémentaire à la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée par la loi n° 71-400 du 1er juin 1971 et relative à la liberté de l'enseignement<br>45                   |           |
| - Décision n° 84-185 DC du 18 janvier 1985 - Loi modifiant et complétant la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983 et portant dispositions diverses relatives aux rapports entre l'Etat et les collectivités territoriales..... | 45        |
| - Décision n° 2001-446 DC du 27 juin 2001 - Loi relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception.....  | 45        |
| <b>2. Sur la neutralité du service public .....</b>   | <b>47</b> |
| - Décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986 - Loi relative à la liberté de communication .....   | 47        |
| <b>3. Sur la notion de principe fondamental reconnu par les lois de la République.....</b>  | <b>48</b> |
| - Décision n° 76-70 DC du 2 décembre 1976 - Loi relative au développement de la prévention des accidents du travail .....   | 48        |
| - Décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988 - Loi portant amnistie.....  | 48        |

|   |    |
|---|----|
| - Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006 - Loi pour l'égalité des chances.....                               | 48 |
| - Décision n° 2013-669 DC du 17 mai 2013 - Loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe ..... | 48 |

# I. Dispositions législatives

## A. Dispositions contestées

### 1. Code civil

**Livre Ier : Des personnes**

**Titre II : Des actes de l'état civil**

**Chapitre Ier : Dispositions générales**

- **Article 34-1**

Les actes de l'état civil sont établis par les officiers de l'état civil. Ces derniers exercent leurs fonctions sous le contrôle du procureur de la République.

**Chapitre III : Des actes de mariage.**

- **Article 74**

Le mariage sera célébré, au choix des époux, dans la commune où l'un d'eux, ou l'un de leurs parents, aura son domicile ou sa résidence établie par un mois au moins d'habitation continue à la date de la publication prévue par la loi.

**Titre V : Du mariage**

**Chapitre II : Des formalités relatives à la célébration du mariage**

- **Article 165**

Le mariage sera célébré publiquement lors d'une cérémonie républicaine par l'officier de l'état civil de la commune dans laquelle l'un des époux, ou l'un de leurs parents, aura son domicile ou sa résidence à la date de la publication prévue par l'article 63, et, en cas de dispense de publication, à la date de la dispense prévue à l'article 169 ci-après.

## **2. Code général des collectivités territoriales**

### **Deuxième partie : la commune**

#### **Livre Ier : organisation de la commune**

#### **Titre II : organes de la commune**

#### **Chapitre II : Le maire et les adjoints**

#### **Section 3 : Attributions**

#### **Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice.**

#### **- Article L. 2122-18**

Le maire est seul chargé de l'administration, mais il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et, en l'absence ou en cas d'empêchement des adjoints ou dès lors que ceux-ci sont tous titulaires d'une délégation à des membres du conseil municipal.

Le membre du conseil municipal ayant démissionné de la fonction de maire en application des articles LO 141 du code électoral, L. 3122-3 ou L. 4133-3 du présent code ne peut recevoir de délégation jusqu'au terme de son mandat de conseiller municipal ou jusqu'à la cessation du mandat ou de la fonction l'ayant placé en situation d'incompatibilité.

Lorsque le maire a retiré les délégations qu'il avait données à un adjoint, le conseil municipal doit se prononcer sur le maintien de celui-ci dans ses fonctions.



## **B. Évolution des dispositions contestées**

### **1. Article 34-1 du code civil**

- a. Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe**

- **Article 2**

Après l'article 34 du même code, il est inséré un article 34-1 ainsi rédigé :

« **Art. 34-1.** – Les actes de l'état civil sont établis par les officiers de l'état civil. Ces derniers exercent leurs fonctions sous le contrôle du procureur de la République. »

### **2. Article 74 du code civil**

- a. Loi du 21 juin 1907 modifiant plusieurs dispositions législatives relatives au mariage**

- **Article 4**

L'article 74 du Code civil est remplacé par le suivant :

« Le mariage sera célébré dans la commune où l'un des deux époux aura son domicile ou sa résidence établie par un mois au moins d'habitation continue à la date de la publication prévue par la loi. »

- b. Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe**

- **Article 3**

Le même code est ainsi modifié :

1o Le début de l'article 74 est ainsi rédigé :

« Art. 74. – Le mariage sera célébré, au choix des époux, dans la commune où l'un d'eux, ou l'un de leurs parents, aura... (le reste sans changement). » ; (...)

### **3. Article 165 du code civil**

#### **a. Loi du 21 juin 1907 modifiant plusieurs dispositions législatives relatives au mariage**

##### **- Article 15**

L'art. 165 du Code civil est remplacé par le suivant : « Le mariage sera célébré publiquement devant l'officier de l'état civil de la commune où l'un des époux aura son domicile ou sa résidence à la date de la publication prévue par l'art. 63, et, en cas de dispense de publication, à la date de la dispense prévue à l'art. 169 ci-après. »

#### **b. Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe**

##### **Chapitre Ier Dispositions relatives au mariage**

##### **- Article 3**

Le même code est ainsi modifié :

1° Le début de l'article 74 est ainsi rédigé :

« Art. 74. – Le mariage sera célébré, au choix des époux, dans la commune où l'un d'eux, ou l'un de leurs parents, aura... (*le reste sans changement*). » ;

2° A l'article 165, le mot : « où » est remplacé par les mots : « dans laquelle » et, après le mot : « époux », sont insérés les mots : « , ou l'un de leurs parents, ».

##### **- Article 5**

A l'article 165 du même code, le mot : « devant » est remplacé par les mots : « lors d'une cérémonie républicaine par ».

## 4. Article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales

### a. Loi n°96-142 du 21 février 1996 relative à la partie Législative du code général des collectivités territoriales

#### - Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions annexées à la présente loi constituent la partie Législative du code général des collectivités territoriales

#### - Article 12

Sont abrogés :

1° Les livres Ier, II et III du code des communes (partie législative), ainsi que les articles R. 112-2, R. 112-17 à R. 112-30, R. 121-6, R. 163-1, R. 163-6, R. 164-1, R. 164-4, R. 166-1, R. 181-6, R. 361-10, R. 361-18, le premier alinéa et la première phrase du quatrième alinéa de l'article R. 361-30 et l'article R. 372-1 du code des communes ;

(...)

\*\*\*\*\*

### **Code des communes**

#### **Livre 1 : organisation communale**

#### **Titre 2 : organes de la commune**

#### **Chapitre 2 : maires et adjoints**

#### **Section 2 : Désignation et statut des maires et adjoints**

#### **— Article L. 122-9**

~~Les maires et les adjoints sont nommés pour la même durée que le conseil municipal.~~

~~Quand il y a lieu, pour quelque cause que ce soit, à une nouvelle élection du maire, il est procédé à une nouvelle élection des adjoints ainsi que les délégués de la commune au sein d'organismes extérieurs.~~

~~Lorsque le maire a retiré les délégations qu'il avait données à un adjoint, et si celui-ci ne démissionne pas, ces délégations peuvent être attribuées à un conseiller municipal nonobstant les dispositions de l'article L. 122-11.~~

~~Après une élection partielle, le conseil municipal peut décider qu'il sera procédé à une nouvelle élection des adjoints.~~

## **Code général des collectivités territoriales**

### **Partie législative**

#### **Deuxième partie : la commune**

#### **Livre Ier : organisation de la commune**

#### **Titre II : organes de la commune**

#### **Chapitre II : Le maire et les adjoints**

#### **Section 3 : Attributions**

#### **Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice.**

#### **- Article L. 2122-18**

Le maire est seul chargé de l'administration, mais il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et, en l'absence ou en cas d'empêchement des adjoints, à des membres du conseil municipal.

Lorsque le maire a retiré les délégations qu'il avait données à un adjoint, et si celui-ci ne démissionne pas, ces délégations peuvent être attribuées à un conseiller municipal, notwithstanding les dispositions de l'alinéa précédent.

#### **b. Loi n° 2000-295 du 5 avril 2000 relative à la limitation du cumul des mandats électoraux et des fonctions électives et à leurs conditions d'exercice**

#### **- Article 9**

Après le premier alinéa de l'article L. 2122.18 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le membre du conseil municipal ayant démissionné de la fonction de maire en application des articles LO 141 du code électoral, L. 3122-3, L. 4133-3 du présent code ou de l'article 6-2 de la loi n° 77-729 du 7 juillet 1977 relative à l'élection des représentants au Parlement européen ne peut recevoir de délégation jusqu'au terme de son mandat de conseiller municipal ou jusqu'à la cessation du mandat ou de la fonction l'ayant placé en situation d'incompatibilité. »

\*\*\*\*\*

## **Code général des collectivités territoriales**

### **Deuxième partie : la commune**

#### **Livre Ier : organisation de la commune**

#### **Titre II : organes de la commune**

#### **Chapitre II : Le maire et les adjoints**

#### **Section 3 : Attributions**

#### **Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice.**

#### **- Article L. 2122-18**

Le maire est seul chargé de l'administration, mais il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et, en l'absence ou en cas d'empêchement des adjoints, à des membres du conseil municipal.

**Le membre du conseil municipal ayant démissionné de la fonction de maire en application des articles LO 141 du code électoral, L. 3122-3, L. 4133-3 du présent code ou de l'article 6-2 de la loi n° 77-729 du 7 juillet 1977 relative à l'élection des représentants au Parlement européen ne peut recevoir de délégation jusqu'au terme de son mandat de conseiller municipal ou jusqu'à la cessation du mandat ou de la fonction l'ayant placé en situation d'incompatibilité.**

Lorsque le maire a retiré les délégations qu'il avait données à un adjoint, et si celui-ci ne démissionne pas, ces délégations peuvent être attribuées à un conseiller municipal, nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent.

**c. Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité**

- **Article 10**

I- Dans le premier alinéa de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales, après les mots : « en cas d'empêchement des adjoints », sont insérés les mots : « ou dès lors que ceux-ci sont tous titulaires d'une délégation ».

(...)

\*\*\*\*\*

**Code général des collectivités territoriales**

**Deuxième partie : la commune**

**Livre Ier : organisation de la commune**

**Titre II : organes de la commune**

**Chapitre II : Le maire et les adjoints**

**Section 3 : Attributions**

**Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice.**

- **Article L. 2122-18**

Le maire est seul chargé de l'administration, mais il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et, en l'absence ou en cas d'empêchement des adjoints **ou dès lors que ceux-ci sont tous titulaires d'une délégation**, à des membres du conseil municipal.

Le membre du conseil municipal ayant démissionné de la fonction de maire en application des articles LO 141 du code électoral, L. 3122-3, L. 4133-3 du présent code ou de l'article 6-2 de la loi n° 77-729 du 7 juillet 1977 relative à l'élection des représentants au Parlement européen ne peut recevoir de délégation jusqu'au terme de son mandat de conseiller municipal ou jusqu'à la cessation du mandat ou de la fonction l'ayant placé en situation d'incompatibilité.

Lorsque le maire a retiré les délégations qu'il avait données à un adjoint, et si celui-ci ne démissionne pas, ces délégations peuvent être attribuées à un conseiller municipal, nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent.

**d. Loi n° 2003-327 du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques**

- **Article 16**

(...)

V – Dans le deuxième alinéa de l'article L. 2122-18 du même code, les mots : « L. 4133-3 du présent code ou de l'article 6-2 de la loi n° 77-729 du 7 juillet 1977 relative à l'élection des représentants au Parlement européen » sont remplacés par les mots : « ou L. 4133-3 du présent code. »

(...)

\*\*\*\*\*

**Code général des collectivités territoriales**

**Deuxième partie : la commune**

**Livre Ier : organisation de la commune**

**Titre II : organes de la commune**

**Chapitre II : Le maire et les adjoints**

**Section 3 : Attributions**

**Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice.**

- **Article L. 2122-18**

Le maire est seul chargé de l'administration, mais il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et, en l'absence ou en cas d'empêchement des adjoints ou dès lors que ceux-ci sont tous titulaires d'une délégation, à des membres du conseil municipal.

Le membre du conseil municipal ayant démissionné de la fonction de maire en application des articles LO 141 du code électoral, L. 3122-3, ~~L. 4133-3 du présent code ou de l'article 6-2 de la loi n° 77-729 du 7 juillet 1977 relative à l'élection des représentants au Parlement européen~~ **ou L. 4133-3 du présent code** ne peut recevoir de délégation jusqu'au terme de son mandat de conseiller municipal ou jusqu'à la cessation du mandat ou de la fonction l'ayant placé en situation d'incompatibilité.

Lorsque le maire a retiré les délégations qu'il avait données à un adjoint, et si celui-ci ne démissionne pas, ces délégations peuvent être attribuées à un conseiller municipal, nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent.

**e. Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales**

- **Article 143**

Après le mot : « adjoint », la fin du dernier alinéa de l'article L. 2122-18 du code général des collectivités territoriales est ainsi rédigée : « , le conseil municipal doit se prononcer sur le maintien de celui-ci dans ses fonctions. »

\*\*\*\*\*

**Deuxième partie : la commune**

**Livre Ier : organisation de la commune**

**Titre II : organes de la commune**

**Chapitre II : Le maire et les adjoints**

**Section 3 : Attributions**

**Sous-section 1 : Conditions générales d'exercice.**

- **Article L. 2122-18**

Le maire est seul chargé de l'administration, mais il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses adjoints et, en l'absence ou en cas d'empêchement des adjoints ou dès lors que ceux-ci sont tous titulaires d'une délégation, à des membres du conseil municipal.

Le membre du conseil municipal ayant démissionné de la fonction de maire en application des articles LO 141 du code électoral, L. 3122-3, ou L. 4133-3 du présent code ne peut recevoir de délégation jusqu'au terme de son mandat de conseiller municipal ou jusqu'à la cessation du mandat ou de la fonction l'ayant placé en situation d'incompatibilité.

Lorsque le maire a retiré les délégations qu'il avait données à un adjoint, **le conseil municipal doit se prononcer sur le maintien de celui-ci dans ses fonctions** et si celui-ci ne démissionne pas, ces délégations peuvent être attribuées à un conseiller municipal, nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent.

## **C. Autres dispositions**

### **1. Code civil**

#### **Livre Ier : Des personnes**

#### **Titre II : Des actes de l'état civil**

#### **Chapitre Ier : Dispositions générales.**

##### **- Article 53**

Le procureur de la République au tribunal de grande instance sera tenu de vérifier l'état des registres lors du dépôt qui en sera fait au greffe ; il dressera un procès-verbal sommaire de la vérification, dénoncera les contraventions ou délits commis par les officiers de l'état civil, et requerra contre eux la condamnation aux amendes.

#### **Chapitre III : Des actes de mariage**

##### **- Article 75**

Le jour désigné par les parties, après le délai de publication, l'officier de l'état civil, à la mairie, en présence d'au moins deux témoins, ou de quatre au plus, parents ou non des parties, fera lecture aux futurs époux des articles 212 et 213, du premier alinéa des articles 214 et 215, et de l'article 371-1 du présent code.

Toutefois, en cas d'empêchement grave, le procureur de la République du lieu du mariage pourra requérir l'officier de l'état civil de se transporter au domicile ou à la résidence de l'une des parties pour célébrer le mariage. En cas de péril imminent de mort de l'un des futurs époux, l'officier de l'état civil pourra s'y transporter avant toute réquisition ou autorisation du procureur de la République, auquel il devra ensuite, dans le plus bref délai, faire part de la nécessité de cette célébration hors de la maison commune.

Mention en sera faite dans l'acte de mariage.

L'officier de l'état civil interpellera les futurs époux, et, s'ils sont mineurs, leurs ascendants présents à la célébration et autorisant le mariage, d'avoir à déclarer s'il a été fait un contrat de mariage et, dans le cas de l'affirmative, la date de ce contrat, ainsi que les nom et lieu de résidence du notaire qui l'aura reçu.

Si les pièces produites par l'un des futurs époux ne concordent point entre elles quant aux prénoms ou quant à l'orthographe des noms, il interpellera celui qu'elles concernent, et s'il est mineur, ses plus proches ascendants présents à la célébration, d'avoir à déclarer que le défaut de concordance résulte d'une omission ou d'une erreur.

Il recevra de chaque partie, l'une après l'autre, la déclaration qu'elles veulent se prendre pour époux : il prononcera, au nom de la loi, qu'elles sont unies par le mariage, et il en dressera acte sur-le-champ.

#### **Chapitre VII : De la rectification des actes d'état civil.**

##### **- Article 99**

La rectification des actes de l'état civil est ordonnée par le président du tribunal.

La rectification des jugements déclaratifs ou supplétifs d'actes de l'état civil est ordonnée par le tribunal.

La requête en rectification peut être présentée par toute personne intéressée ou par le procureur de la République ; celui-ci est tenu d'agir d'office quand l'erreur ou l'omission porte sur une indication essentielle de l'acte ou de la décision qui en tient lieu.

Le procureur de la République territorialement compétent peut procéder à la rectification administrative des erreurs et omissions purement matérielles des actes de l'état civil ; à cet effet, il donne directement les instructions utiles aux dépositaires des registres.



## **Titre V : Du mariage**

### **Chapitre II : Des formalités relatives à la célébration du mariage**

#### **- Article 169**

Le procureur de la République dans l'arrondissement duquel sera célébré le mariage peut dispenser, pour des causes graves, de la publication et de tout délai ou de l'affichage de la publication seulement.

### **Chapitre II bis : Du mariage des Français à l'étranger**

#### **Section 2 : Des formalités préalables au mariage célébré à l'étranger par une autorité étrangère**

#### **- Article 171-4**

Lorsque des indices sérieux laissent présumer que le mariage envisagé encourt la nullité au titre des articles 144, 146, 146-1, 147, 161, 162, 163, 180 ou 191, l'autorité diplomatique ou consulaire saisit sans délai le procureur de la République compétent et en informe les intéressés.

Le procureur de la République peut, dans le délai de deux mois à compter de la saisine, faire connaître par une décision motivée, à l'autorité diplomatique ou consulaire du lieu où la célébration du mariage est envisagée et aux intéressés, qu'il s'oppose à cette célébration.

La mainlevée de l'opposition peut être demandée, à tout moment, devant le tribunal de grande instance conformément aux dispositions des articles 177 et 178 par les futurs époux, même mineurs.

### **Chapitre III : Des oppositions au mariage**

#### **- Article 175-1**

Le ministère public peut former opposition pour les cas où il pourrait demander la nullité du mariage.

#### **- Article 175-2**

Lorsqu'il existe des indices sérieux laissant présumer, le cas échéant au vu de l'audition prévue par l'article 63, que le mariage envisagé est susceptible d'être annulé au titre de l'article 146 ou de l'article 180, l'officier de l'état civil peut saisir sans délai le procureur de la République. Il en informe les intéressés. (Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 2003-484 DC du 20 novembre 2003.)

Le procureur de la République est tenu, dans les quinze jours de sa saisine, soit de laisser procéder au mariage, soit de faire opposition à celui-ci, soit de décider qu'il sera sursis à sa célébration, dans l'attente des résultats de l'enquête à laquelle il fait procéder. Il fait connaître sa décision motivée à l'officier de l'état civil, aux intéressés (Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 2003-484 DC du 20 novembre 2003).

La durée du sursis décidé par le procureur de la République ne peut excéder un mois renouvelable une fois par décision spécialement motivée.

A l'expiration du sursis, le procureur de la République fait connaître par une décision motivée à l'officier de l'état civil s'il laisse procéder au mariage ou s'il s'oppose à sa célébration.

L'un ou l'autre des futurs époux, même mineur, peut contester la décision de sursis ou son renouvellement devant le président du tribunal de grande instance, qui statue dans les dix jours. La décision du président du tribunal de grande instance peut être déférée à la cour d'appel qui statue dans le même délai.

## 2. Code général des collectivités territoriales

### Deuxième partie : la commune

#### Livre Ier : organisation de la commune

#### Titre II : organes de la commune

#### Chapitre II : Le maire et les adjoints

#### Section 3 : Attributions

#### Sous-section 3 : Attributions exercées au nom de l'Etat.

##### - Article L. 2122-27

Le maire est chargé, sous l'autorité du représentant de l'Etat dans le département :

- 1° De la publication et de l'exécution des lois et règlements ;
- 2° De l'exécution des mesures de sûreté générale ;
- 3° Des fonctions spéciales qui lui sont attribuées par les lois.

##### - Article L. 2122-28

Le maire prend des arrêtés à l'effet :

- 1° D'ordonner des mesures locales sur les objets confiés par les lois à sa vigilance et à son autorité ;
- 2° De publier à nouveau des lois et règlements de police et de rappeler les citoyens à leur observation.

##### - Article L. 2122-29

Les arrêtés du maire ainsi que les actes de publication et de notification sont inscrits par ordre de date.

Dans les communes de 3 500 habitants et plus, les arrêtés municipaux à caractère réglementaire sont publiés dans un recueil des actes administratifs dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

##### - Article L. 2122-30

Le maire, ou celui qui le remplace, est tenu de légaliser toute signature apposée en sa présence par l'un de ses administrés connu de lui, ou accompagné de deux témoins connus.

Les signatures manuscrites données par des magistrats municipaux dans l'exercice de leurs fonctions administratives valent dans toute circonstance sans être légalisées par le représentant de l'Etat dans le département si elles sont accompagnées du sceau de la mairie.

##### - Article L. 2122-31

Conformément au 1° de l'article 16 du code de procédure pénale, le maire et les adjoints ont la qualité d'officier de police judiciaire.

##### - Article L. 2122-32

Le maire et les adjoints sont officiers d'état civil.

##### - Article L. 2122-33

L'adjoint spécial mentionné à l'article L. 2122-3 remplit les fonctions d'officier d'état civil et peut être chargé de l'exécution des lois et règlements de police dans la partie de la commune pour laquelle il a été désigné. Il n'a pas d'autres attributions.

- **Article L. 2122-34**

Dans le cas où le maire, en tant qu'agent de l'Etat, refuserait ou négligerait de faire un des actes qui lui sont prescrits par la loi, le représentant de l'Etat dans le département peut, après l'en avoir requis, y procéder d'office par lui-même ou par un délégué spécial.

**Deuxième partie : la commune**

**Livre Ier : organisation de la commune**

**Titre II : organes de la commune**

**Chapitre II : Le maire et les adjoints**

**Section 3 : Attributions**

**Sous-section 3 : Attributions exercées au nom de l'Etat.**

- **Article R 2122-10**

Le maire peut déléguer à un ou à plusieurs fonctionnaires titulaires de la commune les fonctions qu'il exerce en tant qu'officier de l'état civil pour la réalisation de l'audition commune ou des entretiens séparés, préalables au mariage ou à sa transcription la réception des déclarations de naissance, de décès, d'enfants sans vie, de reconnaissance d'enfants, de déclaration parentale conjointe de changement de nom de l'enfant, du consentement de l'enfant de plus de treize ans à son changement de nom, du consentement d'un enfant majeur à la modification de son nom en cas de changement de filiation, pour la transcription, la mention en marge de tous actes ou jugements sur les registres de l'état civil, de même que pour dresser tous actes relatifs aux déclarations ci-dessus. Les actes ainsi dressés comportent la seule signature du fonctionnaire municipal délégué.

L'arrêté portant délégation est transmis tant au préfet ou au sous-préfet qu'au procureur de la République près le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve la commune intéressée.

Le ou les fonctionnaires titulaires de la commune délégués pour la réception des déclarations, la rédaction, la transcription et la mention en marge des actes de l'état civil prévus par le présent article peuvent valablement délivrer toutes copies, et extraits, quelle que soit la nature des actes.

Ils peuvent également mettre en œuvre la procédure de vérification prévue par les dispositions du titre III du décret n° 62-921 du 3 août 1962.

L'exercice des fonctions déléguées s'opère sous le contrôle et la responsabilité du maire.

### **3. Code de l'environnement**

**Livre IV : Patrimoine naturel**

**Titre II : Chasse**

**Chapitre II : Territoire de chasse**

**Section 1 : Associations communales et intercommunales de chasse agréées**

**Sous-section 4 : Territoire**

**Paragraphe 1 : Terrains soumis à l'action de l'association**

- **Article L. 422-10**

L'association communale est constituée sur les terrains autres que ceux :

1° Situés dans un rayon de 150 mètres autour de toute habitation ;

2° Entourés d'une clôture telle que définie par l'article L. 424-3 ;

3° Ayant fait l'objet de l'opposition des propriétaires ou détenteurs de droits de chasse sur des superficies d'un seul tenant supérieures aux superficies minimales mentionnées à l'article L. 422-13 ;

4° Faisant partie du domaine public de l'Etat, des départements et des communes, des forêts domaniales ou des emprises de Réseau ferré de France et de la Société nationale des chemins de fer français ;

5° Ayant fait l'objet de l'opposition de propriétaires, de l'unanimité des copropriétaires indivis qui, au nom de convictions personnelles opposées à la pratique de la chasse, interdisent, y compris pour eux-mêmes, l'exercice de la chasse sur leurs biens, sans préjudice des conséquences liées à la responsabilité du propriétaire, notamment pour les dégâts qui pourraient être causés par le gibier provenant de ses fonds.

Lorsque le propriétaire est une personne morale, l'opposition peut être formulée par le responsable de l'organe délibérant mandaté par celui-ci.

## **4. Code du service national**

### **Livre II**

#### **Titre III : Dispositions particulières aux différentes formes du service national**

##### **Chapitre IV : Service des objecteurs de conscience.**

###### **- Article L. 116-1**

Les jeunes gens soumis aux obligations du service national qui, pour des motifs de conscience, se déclarent opposés à l'usage personnel des armes sont, dans les conditions prévues par le présent chapitre, admis à satisfaire à leurs obligations, soit dans un service civil relevant d'une administration de l'Etat ou des collectivités locales, soit dans un organisme à vocation sociale ou humanitaire assurant une mission d'intérêt général, agréé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

## **5. Code de la santé publique**

### **Deuxième partie : Santé de la famille, de la mère et de l'enfant**

#### **Livre Ier : Protection et promotion de la santé maternelle et infantile**

##### **Titre II : Actions de prévention concernant les futurs conjoints et parents**

###### **Chapitre III : Stérilisation à visée contraceptive**

###### **- Article L. 2123-1**

La ligature des trompes ou des canaux déférents à visée contraceptive ne peut être pratiquée sur une personne mineure. Elle ne peut être pratiquée que si la personne majeure intéressée a exprimé une volonté libre, motivée et délibérée en considération d'une information claire et complète sur ses conséquences.

Cet acte chirurgical ne peut être pratiqué que dans un établissement de santé et après une consultation auprès d'un médecin.

Ce médecin doit au cours de la première consultation :

- informer la personne des risques médicaux qu'elle encourt et des conséquences de l'intervention ;
- lui remettre un dossier d'information écrit.

Il ne peut être procédé à l'intervention qu'à l'issue d'un délai de réflexion de quatre mois après la première consultation médicale et après une confirmation écrite par la personne concernée de sa volonté de subir une intervention.

**Un médecin n'est jamais tenu de pratiquer cet acte à visée contraceptive mais il doit informer l'intéressée de son refus dès la première consultation.**

## **Livre II : Interruption volontaire de grossesse**

### **Titre Ier : Dispositions générales**

#### **- Article L. 2212-8**

**Un médecin n'est jamais tenu de pratiquer une interruption volontaire de grossesse mais il doit informer, sans délai, l'intéressée de son refus et lui communiquer immédiatement le nom de praticiens susceptibles de réaliser cette intervention selon les modalités prévues à l'article L. 2212-2.**

Aucune sage-femme, aucun infirmier ou infirmière, aucun auxiliaire médical, quel qu'il soit, n'est tenu de concourir à une interruption de grossesse.

Un établissement de santé privé peut refuser que des interruptions volontaires de grossesse soient pratiquées dans ses locaux.

Toutefois ce refus ne peut être opposé par un établissement mentionné au 2° de l'article L. 6161-5 ou par un établissement ayant conclu un contrat de concession en application de l'article L. 6161-9 dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires que si d'autres établissements sont en mesure de répondre aux besoins locaux.

Les catégories d'établissements publics qui sont tenus de disposer des moyens permettant la pratique des interruptions volontaires de la grossesse sont fixées par décret.

## **Titre V : Recherche sur l'embryon et les cellules souches embryonnaires**

### **Chapitre unique.**

#### **- Article L. 2151-7-1**

Aucun chercheur, aucun ingénieur, technicien ou auxiliaire de recherche quel qu'il soit, aucun médecin ou auxiliaire médical n'est tenu de participer à quelque titre que ce soit aux recherches sur des embryons humains ou sur des cellules souches embryonnaires autorisées en application de l'article L. 2151-5.

## **Partie réglementaire**

### **Quatrième partie : Professions de santé**

#### **Livre Ier : Professions médicales**

#### **Titre II : Organisation des professions médicales**

#### **Chapitre VII : Déontologie**

#### **Section 1 : Code de déontologie médicale**

##### **Sous-section 2 : Devoirs envers les patients.**

#### **- Article R. 4127-47**

Quelles que soient les circonstances, la continuité des soins aux malades doit être assurée.

**Hors le cas d'urgence et celui où il manquerait à ses devoirs d'humanité, un médecin a le droit de refuser ses soins pour des raisons professionnelles ou personnelles.**

S'il se dégage de sa mission, il doit alors en avertir le patient et transmettre au médecin désigné par celui-ci les informations utiles à la poursuite des soins.

## **6. Code du travail**

**Septième partie : dispositions particulières à certaines professions et activités**

**Livre Ier : journalistes professionnels professions du spectacle, de la publicité et de la mode**

**Titre Ier : journalistes professionnels**

**Chapitre II : Contrat de travail**

**Section 2 : Rupture du contrat.**

- **Article L. 7112-5**

Si la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel, les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 sont applicables, lorsque cette rupture est motivée par l'une des circonstances suivantes :

1° Cession du journal ou du périodique ;

2° Cessation de la publication du journal ou périodique pour quelque cause que ce soit ;

3° Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux. Dans ces cas, le salarié qui rompt le contrat n'est pas tenu d'observer la durée du préavis prévue à l'article L. 7112-2.

## **7. Loi n° 63-1255 du 21 décembre 1963 relative à certaines modalités d'accomplissement des obligations imposées par la loi sur le recrutement**

- **Article 1<sup>er</sup>**

Les jeunes gens qui, avant leur incorporation, se déclarent, en raison de leur convictions religieuses ou philosophiques, opposées en toutes circonstances à l'usage personnel des armes peuvent être admis à satisfaire, dans les conditions prévues par la présente loi, aux obligations imposées par la loi du 31 mars 1928 relative au recrutement de l'armée et l'ordonnance n°59-147 du 7 janvier 1959 modifiée, portant organisation générale de la défense, soit dans une formation militaire non armée, soit dans une formation civile assurant un travail d'intérêt général.

## 8. Loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques

### - Article 7

L'avocat peut exercer sa profession soit à titre individuel, soit au sein d'une association dont la responsabilité des membres peut être, dans les conditions définies par décret, limitée aux seuls membres de l'association ayant accompli l'acte professionnel en cause, d'une société civile professionnelle, d'une société d'exercice libéral ou d'une société en participation prévues par la loi n° 90-1258 du 31 décembre 1990 relative à l'exercice sous forme de sociétés des professions libérales soumises à un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé, soit en qualité de salarié ou de collaborateur libéral d'un avocat ou d'une association ou société d'avocats. Il peut également être membre d'un groupement d'intérêt économique ou d'un groupement européen d'intérêt économique.

Sans préjudice des dispositions du présent article, l'avocat peut exercer sa profession en qualité de collaborateur libéral d'un avocat selon les modalités prévues par l'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

Le contrat de travail doit être établi par écrit. Il doit préciser les modalités de la rémunération.

L'avocat salarié ne peut avoir de clientèle personnelle. Dans l'exercice des missions qui lui sont confiées, il bénéficie de l'indépendance que comporte son serment et n'est soumis à un lien de subordination à l'égard de son employeur que pour la détermination de ses conditions de travail.

Le contrat de collaboration ou le contrat de travail ne doit pas comporter de stipulation limitant la liberté d'établissement ultérieure du collaborateur ou du salarié.

**En aucun cas, les contrats ou l'appartenance à une société, une association ou un groupement ne peuvent porter atteinte aux règles déontologiques de la profession d'avocat, et notamment au respect des obligations en matière d'aide judiciaire et de commission d'office, et à la faculté pour l'avocat collaborateur ou salarié de demander à être déchargé d'une mission qu'il estime contraire à sa conscience ou susceptible de porter atteinte à son indépendance.**

Les litiges nés à l'occasion d'un contrat de travail ou de la convention de rupture, de l'homologation ou du refus d'homologation de cette convention ainsi que ceux nés à l'occasion d'un contrat de collaboration libérale sont, en l'absence de conciliation, soumis à l'arbitrage du bâtonnier, à charge d'appel devant la cour d'appel. En ces matières, le bâtonnier peut, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, déléguer ses pouvoirs aux anciens bâtonniers ainsi qu'à tout membre ou ancien membre du conseil de l'ordre.

## 9. Loi n°83-634 du 13 juillet 1993

### - Article 28

Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

## D. Application des dispositions contestées

### a. Jurisprudence administrative

#### - CE, 10 novembre 1944, Langneur

Considérant qu'il résulte de l'instruction, et qu'il est reconnu par le sieur Langneur, que celui-ci, lorsqu'il exerçait à la mairie de Drancy les fonctions de chef du service du chômage, s'est livré à des agissements qui ont permis à de nombreuses personnes de percevoir indûment des allocations de chômage ; que les actes dont s'agit présentaient de toute évidence un caractère illégal et que le requérant n'a pu ignorer qu'il compromettaient gravement le fonctionnement du service public ; que, dans ces conditions, le sieur Langneur, bien qu'il ait exécuté les instructions qui lui avaient été données par le maire, son supérieur hiérarchique, et qui avaient été confirmées par celui-ci, est demeuré responsable de ses actes et a commis une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ; qu'il ne saurait se prévaloir utilement, à l'appui de sa requête, de la circonstance que les informations judiciaires ouvertes à son encontre ont été clôturées par des ordonnances de non-lieu ; qu'enfin, il n'est pas fondé à soutenir que la révocation dont il a été l'objet dans les conditions susmentionnées, et qui a été prononcée après une procédure régulière, est entachée de détournement de pouvoir (..)

#### - CE, 31 mai 1961, Ministre de l'intérieur c/ Maccario

##### **Obligations des fonctionnaires.**

**SUBORDINATION AU POUVOIR HIÉRARCHIQUE. Création illégale d'une autorité hiérarchique.**  
— Corps du contrôle des assurances : le décret du 22 août 1936, qui prévoit que ce personnel relève du directeur des assurances privées et est placé sous l'autorité du ministre, ne laisse place à l'intérieur du corps à aucun autre pouvoir hiérarchique. Est par suite illégale la désignation d'un Commissaire contrôleur général pour exercer les fonctions de chef du corps et détenir ainsi une autorité hiérarchique sur ses collègues (*Coulinet*, 3 févr., p. 77).

**Obligation de se conformer aux ordres reçus.** — S'impose à tous fonctionnaire, sauf si les ordres sont manifestement illégaux et de nature à compromettre gravement un intérêt public. L'affectation en Algérie d'un agent de la Sûreté nationale, même si elle était illégale, n'a pas ce caractère. Le refus de rejoindre le poste est une faute disciplinaire (*ministre de l'Intérieur c/Maccario*, 31 mai ; rapp. *Pouzelgues*, 3 mai, p. 280 ; *demoiselle Le Roy*, 20 déc.).

### b. Jurisprudence judiciaire

#### - Cour de cassation, 26 janvier 2011, n°09-71271

(...)

Attendu selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 29 octobre 2003 par la société Havas, en qualité de "chief performance officer" avec le titre d' "executive vice-president" ; que l'article 12 du contrat de travail, intitulé "dispositions particulières : changement de contrôle d'Havas", stipulait que la salariée était fondée, dans le délai de trente jours à compter de la réalisation de l'événement, à considérer comme une modification portant sur un élément essentiel de son contrat de travail et comme une rupture unilatérale dudit contrat imputable à l'employeur, notamment "tout changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction", ce dernier s'engageant à verser à l'intéressée "à titre de dommages-intérêts une indemnité de rupture brute égale à vingt et un mois de sa rémunération fixe brute (en ce compris le montant de la contrepartie financière versée au titre de la non concurrence), augmentée du montant de sa rémunération variable brute au titre des vingt-quatre mois précédant la cessation des fonctions" ; qu'à la suite de prises de



participation du groupe Bolloré dans le capital de la société Havas, de la révocation, lors du conseil d'administration du 21 juin 2005, du président directeur général de la société Havas, et de la nomination, lors du conseil d'administration du 12 juillet 2005, d'un nouveau président, ainsi que de trois nouveaux vice-présidents et de cinq nouveaux directeurs généraux, la salariée a, par courrier du 19 juillet 2005 invoquant les stipulations de l'article 12 de son contrat de travail, pris acte de la rupture de son contrat en l'imputant à l'employeur; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de juger valable la clause stipulée à l'article 12 du contrat de travail et de le condamner à payer diverses sommes à ce titre à la salariée, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article 6 du code civil, il ne peut être dérogé par des conventions particulières aux lois qui intéressent l'ordre public ; que les règles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée sont d'ordre public ; que seul le manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles contractées à l'égard du salarié est de nature à lui rendre imputable la rupture du contrat de travail qui s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque le juge considère que les fautes de l'employeur sont suffisamment graves pour que la rupture du contrat de travail soit prononcée à ses torts ; que l'article 12 du contrat de travail dispose que "Havas reconnaît que compte tenu de l'importance et de la spécificité des fonctions de Mme X..., de sa position élevée au sein du groupe Havas, l'actionnariat Havas constitue une des conditions essentielles de sa décision de conclure le présent contrat de travail. En conséquence, il est expressément convenu que Mme X... sera fondée à considérer comme une modification portant sur un élément essentiel de son contrat de travail et comme rupture unilatérale du présent contrat imputable à Havas tout changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction" ; que l'article 12 prévoit également le versement d'une indemnité d'un montant brut égal à vingt et un mois de la rémunération fixe brute (en ce compris le montant de la contrepartie financière versée au titre de la non concurrence), augmentée du double du montant le plus intéressant pour la salariée entre le montant réel ou garanti de son intéressement pour l'année 2004 et le montant prévisible de son intéressement 2005, tel que défini dans la grille de l'intéressement ; qu'enfin, l'article 12 du contrat de travail précise que « dans tous les cas, l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective nationale applicable sera incluse dans cette indemnité de rupture » ; qu'il s'évince nécessairement de ces stipulations contractuelles que les parties ont dérogé par une stipulation particulière aux règles d'ordre public relatives à la rupture du contrat de travail, en prévoyant une hypothèse d'imputabilité de la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur en l'absence de toute faute de ce dernier, et avec une indemnisation spécifique pour la salariée exorbitante du droit commun ; qu'en décidant que cette clause était valable, la cour d'appel a violé l'article 6 du code civil et les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article L. 1231-4 du code du travail, l'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles d'ordre public relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée ; qu'il s'induit nécessairement des dispositions de l'article 12 du contrat de travail que les parties, en instaurant un mode de rupture spécifique du contrat de travail lié au changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction avec une indemnisation spécifique pour la salariée qui se substituait au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, ont entendu renoncer par avance aux règles d'ordre public relatives à la rupture du contrat de travail ; qu'en affirmant que cette clause était valable, la cour d'appel a, à nouveau, violé l'article 6 du code civil et l'article L. 1231-4 du code du travail ;

3°/ qu'aux termes de l'article L. 7112-5 du code du travail, seuls les journalistes professionnels peuvent se prévaloir d'une clause de conscience qui leur permet de rompre leur contrat de travail, sans être tenus de respecter un préavis, en cas de cession ou de cessation du journal, ou en cas de changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation, ou d'une manière générale, à ses intérêts moraux ; qu'en affirmant que la clause de conscience, stipulée dans l'article 12 du contrat de travail, était licite, la cour d'appel a violé l'article L. 7112-5 du code du travail, et à nouveau, l'article 6 du code civil ;

4°/ qu'à supposer même qu'un salarié puisse se prévaloir d'une clause de changement de contrôle de son employeur pour rompre son contrat de travail, une telle clause n'est valide que si elle a un objet certain, et spécifie de manière suffisamment précise les circonstances matérielles susceptibles de permettre sa mise en oeuvre qui doivent être strictement interprétées ; que la cour d'appel, qui a relevé que la mise en oeuvre de la clause incluse dans l'article 12 du contrat de travail permettait à la salariée de rompre son contrat de travail, et d'en imputer la responsabilité à son employeur dès lors qu'était établi un « changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction », aurait dû en déduire que les circonstances déclenchant la mise en oeuvre de cette clause n'étaient pas prévues de manière suffisamment précise, et conféraient à la salariée un droit de résiliation arbitraire, de sorte que la clause litigieuse n'était pas valable ;

qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations, la cour d'appel a violé les articles 1108 et 1129 du code civil ;

5°/ qu'il ne saurait être apporté ni à la liberté d'entreprendre, et à la libre concurrence, principes de valeur constitutionnelle, consacrés par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ni au droit de propriété, consacré par l'article 1 du premier protocole additionnel de la Convention européenne des droits de l'homme, qui couvre tous les biens à valeur patrimoniale, dont les actions, afin de protéger l'actionnaire des restrictions arbitraires et abusives ; que la cession des actions de société cotées en bourse se fait sur un marché réglementé où le cours des valeurs dépend directement de la loi de l'offre et de la demande ; que la cour d'appel a affirmé que la clause insérée dans l'article 12 du contrat de travail était valable sans rechercher si la salariée justifiait d'un risque impérieux pour elle, du fait du changement significatif d'actionnariat, qui commandait de la protéger, lors même que le montant pour le moins substantiel de l'indemnité conventionnelle à verser à la salariée, fixé par l'article 12 du contrat de travail, constituait une entrave manifeste au changement d'actionnaires de la société ; que la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des principes de la libre concurrence et de la liberté d'entreprendre, de l'article 1 du premier protocole additionnel de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et des articles 1108, 1131 et 1133 du code civil ;

**Mais, attendu que la clause contractuelle qui permet au salarié de rompre le contrat de travail, ladite rupture étant imputable à l'employeur, en cas de changement de contrôle, de fusion-absorption ou de changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction, est licite dès lors qu'elle est justifiée par les fonctions du salarié au sein de l'entreprise et qu'elle ne fait pas échec à la faculté de résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties ;**

Et, attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la salariée était chargée de mettre en oeuvre les projets stratégiques organisationnels de la société, faisait partie de l'équipe dirigeante restreinte et participait, à ce titre, à différents comités opérationnels, que la clause litigieuse ne faisait pas obstacle à la possibilité, pour l'une ou l'autre des parties, de rompre le contrat de travail, l'employeur pouvant toujours licencier la salariée et celle-ci pouvant toujours démissionner, et qu'elle avait un objet déterminé en ce qu'elle définissait avec précision les événements pouvant être invoqués par la salariée comme étant la cause de la rupture de son contrat de travail, et qui, appréciant souverainement les éléments de fait qui lui étaient soumis, a retenu que le montant de l'indemnité contractuelle due à la salariée n'était pas, au regard de la capacité financière de la société, de nature à empêcher toute évolution de l'actionnariat ou tout changement de stratégie ou de direction, a, à bon droit, dit que ladite clause était valable et devait recevoir application ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa troisième branche en ce qu'il vise des dispositions inapplicables aux relations entre les parties, est non fondé pour le surplus ;

(...)

### **c. Jurisprudence communautaire**

#### **- CEDH, 15 janvier 2013, n° 51671/10, Ms Lillian LADELE c/ Royaume-Uni**

(...)

#### **PROCEDURE**

1. The case originated in four applications (nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10) against the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland lodged with the Court under Article 34 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms ("the Convention") by four British nationals, Ms Nadia Eweida, Ms Shirley Chaplin, Ms Lillian Ladele and Mr Gary McFarlane ("the applicants"), on 10 August 2010, 29 September 2010, 3 September 2010 and 24 June 2010 respectively.

2. The applicants were represented by Aughton Ainsworth, a firm of solicitors in Manchester, (Ms Eweida), Mr Paul Diamond, (Ms Chaplin and Mr McFarlane), and Ormerods, a firm of solicitors in Croydon, Surrey, (Ms Ladele). The United Kingdom Government ("the Government") were represented by their Agent, Ms Ahila Sornarajah.

3. The applicants complained that domestic law failed adequately to protect their right to manifest their religion. Ms Eweida and Ms Chaplin complain specifically about restrictions placed by their employers on their wearing of a cross visibly around their necks. Ms Ladele and Mr McFarlane complained specifically about

sanctions taken against them by their employers as a result of their concerns about performing services which they considered to condone homosexual union. Ms Eweida, Ms Chaplin and Mr McFarlane invoked Article 9 of the Convention, taken alone and in conjunction with Article 14, while Ms Ladele complained only under Article 14 taken in conjunction with Article 9.

4. On 12 April 2011 the application of Ms Chaplin was joined to that of Ms Eweida and the application of Mr McFarlane was joined to that of Ms Ladele. All four applications were communicated to the Government. The Court also decided to rule on the admissibility and merits of the applications at the same time (Article 29 § 1). At the date of adoption of the present judgment, it further decided to join all four applications.

5. The following individuals and organisations were given leave by the President to intervene as third parties in the written procedure (Article 36 § 2 of the Convention and Rule 44 § 2): the Equality and Human Rights Commission; The National Secular Society; Dr Jan Camogursky and The Alliance Defense Fund; Bishop Michael Nazir-Ali; The Premier Christian Media Trust; the Bishops of Chester and Blackburn; Associazione Giuseppe Dossetti: i Valori; Observatory on Intolerance and Discrimination against Christians in Europe; Liberty; the Clapham Institute and KLM; the European Centre for Law and Justice; Lord Carey of Clifton; and the Fédération Internationale des ligues des Droits de l'Homme (FIDH, ICJ, ILGA-Europe).

(...)

The Court heard addresses by Mr Eadie QC for the Government, Mr Dingemans QC for Ms Eweida, Ms Rose QC for Ms Ladele and Mr Diamond for Ms Chaplin and Mr McFarlane.

## I. THE CIRCUMSTANCES OF THE CASE

(...)

### C. Ms Ladele

23. The third applicant is a Christian. She holds the view that marriage is the union of one man and one woman for life, and sincerely believes that same-sex civil partnerships are contrary to God's law.

24. Ms Ladele was employed by the London Borough of Islington, a local public authority, from 1992. Islington had a "Dignity for All" equality and diversity policy, which stated inter alia:

"Islington is proud of its diversity and the council will challenge discrimination in all its forms. 'Dignity for all' should be the experience of Islington staff, residents and service users, regardless of the age, gender, disability, faith, race, sexuality, nationality, income or health status. ...

The council will promote community cohesion and equality for all groups but will especially target discrimination based on age, disability, gender, race, religion and sexuality. ...

In general, Islington will:

(a) Promote community cohesion by promoting shared community values and understanding, underpinned by equality, respect and dignity for all. ...

It is the council's policy that everyone should be treated fairly and without discrimination. Islington aims to ensure that:

Staff experience fairness and equity of treatment in the workplace

Customers receive fair and equal access to council services

Staff and customers are treated with dignity and respect

The council will actively remove discriminatory barriers that can prevent people from obtaining the employment opportunities and services to which they are entitled. The council will not tolerate processes, attitudes and behaviour that amount to discrimination, including harassment, victimisation and bullying through prejudice, ignorance, thoughtlessness and stereotyping. ...

All employees are expected to promote these values at all times and to work within the policy. Employees found to be in breach of this policy may face disciplinary action."

25. In 2002 Ms Ladele became a registrar of births, deaths and marriages. Although she was paid by the local authority and had a duty to abide by its policies, she was not employed by it but instead held office under the aegis of the Registrar General. The Civil Partnership Act 2004 came into force in the United Kingdom on 5 December 2005. The Act provided for the legal registration of civil partnerships between two people of the same sex, and accorded to them rights and obligations equivalent to those of a married couple. In December 2005 Islington decided to designate all existing registrars of births, deaths and marriages as civil partnership registrars. It was not required to do this; the legislation simply required it to ensure that there was a sufficient number of civil partnership registrars for the area to carry out that function. Some other United Kingdom local

authorities took a different approach, and allowed registrars with a sincerely held religious objection to the formation of civil partnerships to opt out of designation as civil partnership registrars.

26. Initially, Ms Ladele was permitted to make informal arrangements with colleagues to exchange work so that she did not have to conduct civil partnership ceremonies. In March 2006, however, two colleagues complained that her refusal to carry out such duties was discriminatory. In a letter dated 1 April 2006 Ms Ladele was informed that, in the view of the local authority, refusing to conduct civil partnerships could put her in breach of the Code of Conduct and the equality policy. She was requested to confirm in writing that she would henceforth officiate at civil partnership ceremonies. The third applicant refused to agree, and requested that the local authority make arrangements to accommodate her beliefs. By May 2007 the atmosphere in the office had deteriorated. Ms Ladele's refusal to carry out civil partnerships was causing rota difficulties and putting a burden on others and there had been complaints from homosexual colleagues that they felt victimised. In May 2007 the local authority commenced a preliminary investigation, which concluded in July 2007 with a recommendation that a formal disciplinary complaint be brought against Ms Ladele that, by refusing to carry out civil partnerships on the ground of the sexual orientation of the parties, she had failed to comply with the local authority's Code of Conduct and equality and diversity policy. A disciplinary hearing took place on 16 August 2007. Following the hearing, Ms Ladele was asked to sign a new job description requiring her to carry out straightforward signings of the civil partnership register and administrative work in connection with civil partnerships, but with no requirement to conduct ceremonies.

27. Ms Ladele made an application to the Employment Tribunal, complaining of direct and indirect discrimination on grounds of religion or belief and harassment. On 1 December 2007 the Statistics and Registration Act 2007 came into force and, instead of remaining an office holder employed by the Registrar General, Ms Ladele became an employee of the local authority, which now had the power to dismiss her. It was advanced before the Employment Tribunal that if the applicant lost the proceedings, it was likely that she would be dismissed.

28. On 3 July 2008, the Tribunal upheld the complaints of direct and indirect religious discrimination, and harassment, holding that the local authority had "placed a greater value on the rights of the lesbian, gay, bisexual and transsexual community than it placed on the rights of [Ms Ladele] as one holding an orthodox Christian belief". The local authority appealed to the Employment Appeal Tribunal, which on 19 December 2008 reversed the decision of the Employment Tribunal. It held that the local authority's treatment of Ms Ladele had been a proportionate means of achieving a legitimate aim, namely providing the registrar service on a non-discriminatory basis.

29. The decision of the Employment Appeal Tribunal was appealed to the Court of Appeal, which on 15 December 2009 upheld the Employment Appeal Tribunal's conclusions. It stated, at paragraph 52:

"...the fact that Ms Ladele's refusal to perform civil partnerships was based on her religious view of marriage could not justify the conclusion that Islington should not be allowed to implement its aim to the full, namely that all registrars should perform civil partnerships as part of its Dignity for All policy. Ms Ladele was employed in a public job and was working for a public authority; she was being required to perform a purely secular task, which was being treated as part of her job; Ms Ladele's refusal to perform that task involved discriminating against gay people in the course of that job; she was being asked to perform the task because of Islington's Dignity for All policy, whose laudable aim was to avoid, or at least minimise, discrimination both among Islington's employees, and as between Islington (and its employees) and those in the community they served; Ms Ladele's refusal was causing offence to at least two of her gay colleagues; Ms Ladele's objection was based on her view of marriage, which was not a core part of her religion; and Islington's requirement in no way prevented her from worshipping as she wished."

The Court of Appeal concluded that Article 9 of the Convention and the Court's case-law supported the view that Ms Ladele's desire to have her religious views respected should not be allowed "...to override Islington's concern to ensure that all its registrars manifest equal respect for the homosexual community as for the heterosexual community." It further noted that from the time the 2007 Regulations (see paragraph 42 below) came into force, once Ms Ladele was designated a Civil Partnership Registrar, Islington was not merely entitled, but obliged, to require her to perform civil partnerships.

30. The applicant's application for leave to appeal to the Supreme Court was refused on 4 March 2010.

(...)

## II. RELEVANT DOMESTIC LAW

41. Regulation 3 of the Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 provides:

“3. Discrimination on grounds of religion or belief

(1) For the purposes of these Regulations, a person (‘A’) discriminates against another person (‘B’) if –

....

(b) A applies to B a provision, criterion or practice which he applies or would apply equally to persons not of the same religion or belief as B, but –

(i) which puts or would put persons of the same religion or belief as B at a particular disadvantage when compared with other persons,

(ii) which puts B at that disadvantage, and

(iii) which A cannot show to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.”

Regulation 2(1) provides that “religion” means any religion and “belief” means any religious or philosophical belief.

42. Regulation 3 of the Equality Act (Sexual Orientation) Regulations 2007 provides:

“3. Discrimination on grounds of sexual orientation

(1) For the purposes of these Regulations, a person (‘A’) discriminates against another (‘B’) if, on grounds of the sexual orientation of B or any other person except A, A treats B less favourably than he treats or would treat others (in cases where there is no material difference in the relevant circumstances).

....

(3) For the purposes of these Regulations, a person (‘A’) discriminates against another (‘B’) if A applies to B a provision, criterion or practice –

(a) which he applies or would apply equally to persons not of B’s sexual orientation,

(b) which puts persons of B’s sexual orientation at a disadvantage compared to some or all others (where there is no material difference in the relevant circumstances),

(c) which puts B at a disadvantage compared to some or all persons who are not of his sexual orientation (where there is no material difference in the relevant circumstances), and

(d) which A cannot reasonably justify by reference to matters other than B’s sexual orientation.”

In connection with the provision of goods, services and facilities, Regulation 4 provides:

“(1) It is unlawful for a person (‘A’) concerned with the provision to the public or a section of the public of goods, facilities or services to discriminate against a person (‘B’) who seeks to obtain or to use those goods, facilities or services—

(a) by refusing to provide B with goods, facilities or services,

(b) by refusing to provide B with goods, facilities or services of a quality which is the same as or similar to the quality of goods, facilities or services that A normally provides to—

(i) the public, or

(ii) a section of the public to which B belongs,

(c) by refusing to provide B with goods, facilities or services in a manner which is the same as or similar to that in which A normally provides goods, facilities or services to—

(i) the public, or

(ii) a section of the public to which B belongs, or

(d) by refusing to provide B with goods, facilities or services on terms which are the same as or similar to the terms on which A normally provides goods, facilities or services to—

(i) the public, or

(ii) a section of the public to which B belongs.

(2) Paragraph (1) applies, in particular, to—

(a) access to and use of a place which the public are permitted to enter,

(b) accommodation in a hotel, boarding house or similar establishment,

....”

Regulation 8(1) provides that it is unlawful for a public authority exercising a function to do any act which constitutes discrimination. Regulation 30 provides that anything done by a person in the course of his employment shall be treated as done by the employer as well as by the person.

43. The EU Framework Directive for Equal Treatment in Employment and Occupation 2007/78/EC underlies both of these sets of regulations. In dealing with the concept of discrimination, it provides in Article 2(2)(b) that:

“... indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons unless:

(i) that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, or

(ii) as regards persons with a particular disability, the employer or any person or organisation to whom this Directive applies, is obliged, under national legislation, to take appropriate measures in line with the principles contained in Article 5 in order to eliminate disadvantages entailed by such provision, criterion or practice.”

44. Within the United Kingdom, domestic courts have considered the issues raised in these applications in some detail. In particular the House of Lords has had occasion in two leading cases to deal with the questions relating to both the manifestation of religious belief and the circumstances in which an interference with Article 9 will be found.

45. In *R (Williamson and Others) v. Secretary of State for Education and Employment* [2005] UKHL 15 the claimants complained that the United Kingdom’s ban on corporal punishment of children in appropriate circumstances violated their right to freedom to manifest their religious belief under Article 9 of the Convention. At paragraph 23, in considering what amounted to a “manifestation” of belief, Lord Nicholls of Birkenhead, with whom Lords Bingham, Brown and Walker and Lady Hale agreed, set out some basic principles:

“... a belief must satisfy some modest, objective minimum requirements. These threshold requirements are implicit in article 9 of the European Convention and comparable guarantees in other human rights instruments. The belief must be consistent with basic standards of human dignity or integrity. Manifestation of a religious belief, for instance, which involved subjecting others to torture or inhuman punishment would not qualify for protection. The belief must relate to matters more than merely trivial. It must possess an adequate degree of seriousness and importance. As has been said, it must be a belief on a fundamental problem. With religious belief this prerequisite is readily satisfied. The belief must also be coherent in the sense of being intelligible and capable of being understood. But, again, too much should not be demanded in this regard. Typically, religion involves belief in the supernatural. It is not always susceptible to lucid exposition or, still less, rational justification. The language used is often the language of allegory, symbol and metaphor. Depending on the subject matter, individuals cannot always be expected to express themselves with cogency or precision. Nor are an individual’s beliefs fixed and static. The beliefs of every individual are prone to change over his lifetime. Overall, these threshold requirements should not be set at a level which would deprive minority beliefs of the protection they are intended to have under the Convention....”

Later, at paragraph 32, his Lordship continued:

“... in deciding whether... conduct constitutes manifesting a belief in practice for the purposes of article 9 one must first identify the nature and scope of the belief. If... the belief takes the form of a perceived obligation to act in a specific way, then, in principle, doing that act pursuant to that belief is itself a manifestation of that belief in practice. In such cases the act is ‘intimately linked’ to the belief, in the Strasbourg phraseology....”

46. The case of *R (Begum) v. Headteacher and Governors of Denbigh High School* [2006] UKHL 15 concerned a claim that the claimant’s exclusion from school, due to repeated violations of the uniform code, unjustifiably limited, inter alia, her right under Article 9 of the Convention to manifest her religion and beliefs. Lord Bingham, dealing with the question of whether there had been an interference with the claimant’s right under Article 9, said this at paragraphs 23 and 24:

“23. The Strasbourg institutions have not been at all ready to find an interference with the right to manifest religious belief in practice or observance where a person has voluntarily accepted an employment or role which does not accommodate that practice or observance and there are other means open to the person to practise or observe his or her religion without undue hardship or inconvenience. Thus in *X v Denmark* (1976) 5 DR 157 a clergyman was held to have accepted the discipline of his church when he took employment, and his right to leave the church guaranteed his freedom of religion. His claim under article 9 failed. ... *Karaduman v Turkey* (1993) 74 DR 93 is a strong case. The applicant was denied a certificate of graduation because a photograph of her without a headscarf was required and she was unwilling for religious reasons to be photographed without a headscarf. The Commission found (p 109) no interference with her article 9 right because (p 108) ‘by choosing to pursue her higher education in a secular university a student submits to those university rules, which may make the freedom of students to manifest their religion subject to restrictions as to place and manner intended to ensure harmonious coexistence between students of different beliefs’. In rejecting the applicant’s claim in *Konttinen v Finland* (1996) 87-A DR 68 the Commission pointed out, in para 1, page 75, that he had not been pressured to change his religious views or prevented from manifesting his religion or belief; having found that his working hours conflicted with his religious convictions, he was free to relinquish his post. ... In *Stedman v United Kingdom* (1997) 23 EHRR CD 168 it was fatal to the applicant’s article 9 claim that she was free to

resign rather than work on Sundays. The applicant in *Kalaç v Turkey* (1997) 27 EHRR 552], paras 28-29, failed because he had, in choosing a military career, accepted of his own accord a system of military discipline that by its nature implied the possibility of special limitations on certain rights and freedoms, and he had been able to fulfil the ordinary obligations of Muslim belief. In *Jewish Liturgical Association Cha'are Shalom Ve Tsedek v France* (2000) 9 BHRC 27, para 81, the applicants' challenge to the regulation of ritual slaughter in France, which did not satisfy their exacting religious standards, was rejected because they could easily obtain supplies of meat, slaughtered in accordance with those standards, from Belgium.

24. This line of authority has been criticised by the Court of Appeal as overly restrictive (*Copsey v WWB Devon Clays Ltd* 2005 EWCA Civ 932, [2005] 1CR 1789, paras 31-39, 44-66), and in *[R (Williamson) v Secretary of State for Education and Employment]* [2005] UKHL 15], para 39, the House questioned whether alternative means of accommodating a manifestation of religions belief had, as suggested in the *Jewish Liturgical* case, above, para 80, to be 'impossible' before a claim of interference under article 9 could succeed. But the authorities do in my opinion support the proposition with which I prefaced para 23 of this opinion. Even if it be accepted that the Strasbourg institutions have erred on the side of strictness in rejecting complaints of interference, there remains a coherent and remarkably consistent body of authority which our domestic courts must take into account and which shows that interference is not easily established."

## II. III. RELEVANT COMPARATIVE LAW

### A. Council of Europe Member States

47. An analysis of the law and practice relating to the wearing of religious symbols at work across twenty-six Council of Europe Contracting States demonstrates that in the majority of States the wearing of religious clothing and/or religious symbols in the workplace is unregulated. In three States, namely Ukraine, Turkey and some cantons of Switzerland, the wearing of religious clothing and/or religious symbols for civil servants and other public sector employees is prohibited, but in principle it is allowed to employees of private companies. In five States - Belgium, Denmark, France, Germany and the Netherlands - the domestic courts have expressly admitted, at least in principle, an employer's right to impose certain limitations upon the wearing of religious symbols by employees; however, there are neither laws nor regulations in any of these countries expressly allowing an employer to do so. In France and Germany, there is a strict ban on the wearing of religious symbols by civil servants and State employees, while in the three other countries the attitude is more flexible. A blanket ban on wearing religious clothing and/or symbols at work by private employees is not allowed anywhere. On the contrary, in France it is expressly prohibited by law. Under French legislation, in order to be declared lawful any such restriction must pursue a legitimate aim, relating to sanitary norms, the protection of health and morals, the credibility of the company's image in the eyes of the customer, as well as pass a proportionality test.

### B. Third countries

#### 1. The United States of America

48. For civil servants and Government employees, the wearing of religious symbols is protected under both the United States Constitution (the Establishment Clause and the Free Exercise Clause) and the Civil Rights Act 1964. When a constitutional claim is made by a public employee, the courts apply the standard of intermediate scrutiny, under which the Government can impose restrictions on the wearing of religious symbols if the action is "substantially related" to promoting an "important" Government interest (see *Tenafly Eruv Association v. Borough of Tenafly*, 309 F.3d 144, 157 (3rd Cir. 2002)). When a statutory claim is made, the employer must have either offered "reasonable accommodation" for the religious practice or prove that allowing those religious practices would have imposed "undue hardship" on the employer (see *Ansonia Board of Education v. Philbrook*, 479 US 60 (1986); *United States v. Board of Education for School District of Philadelphia*, 911 F.2d 882, 886 (3rd Cir. 1990); *Webb v. City of Philadelphia*, 562 F.3d 256 (3rd Cir. 2009)). For private employees there are no constitutional limitations on the ability of employers to restrict the wearing of religious clothing and/or symbols. However, the restrictions from Title VII of the Civil Rights Act continue to apply so long as the employer has over 15 employees.

#### 2. Canada

49. Religious freedom is constitutionally protected under the Canadian Charter of Rights and Freedoms 1982 (the Charter). Section 1 of the Charter provides the state with authority to infringe on freedom of religion in the least restrictive way possible for a "compelling government interest" (see *B(R) v. Children's Aid Society of Metropolitan Toronto* (1995) 1 SCR 315). Canadian employers, in general, are expected to adjust workplace regulations that have a disproportionate impact on certain religious minorities. The standard applied by the courts in this connection is that of "reasonable accommodation" (see *R v Big M Drug Mart Limited* (1985) 1 SCR 295). Recent litigation on this point has centred on the rights of Sikh persons to wear a turban or kirpan at work. In *Bhinder v. Canadian National Railway Co.* (1985) 2 SCR 561, the Supreme Court determined that the

claimant could not wear a turban at work because it interfered with his capacity to wear a hard helmet. This was found to represent a “bona fide occupational requirement”. The Canadian courts, rather than purporting to define a religion or religious practice, are more interested in the sincerity of the belief in a practice that has a nexus with a religion (see *Syndicat Northcrest v. Amselem* (2004) 2 SCR 551). In *Multani v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* (2006) 1 SCR 256, in which the Supreme Court of Canada upheld a Sikh student’s right to wear a kirpan to school, the court did not undertake a theological analysis of the centrality of kirpans to the Sikh faith. Instead, the court considered that the claimant “need[ed] only show that his personal and subjective belief in the religious significance of the kirpan [was] sincere”.

## THE LAW

### I. JOINDER OF APPLICATIONS

50. Given that the applications at hand raise related issues under the Convention, the Court decides to join them pursuant to Rule 42 § 1 of the Rules of Court.

### II. ADMISSIBILITY

51. The first, second and fourth applicants complained that the sanctions they suffered at work breached their rights under Article 9 of the Convention, taken alone or in conjunction with Article 14. The third applicant complained of a breach of Articles 14 and 9 taken together.

Article 9 provides:

“1. Everyone has the right to freedom of thought, conscience and religion; this right includes freedom to change his religion or belief and freedom, either alone or in community with others and in public or private, to manifest his religion or belief, in worship, teaching, practice and observance.

2. Freedom to manifest one’s religion or beliefs shall be subject only to such limitations as are prescribed by law and are necessary in a democratic society in the interests of public safety, for the protection of public order, health or morals, or for the protection of the rights and freedoms of others.”

Article 14 provides:

“The enjoyment of the rights and freedoms set forth in [the] Convention shall be secured without discrimination on any ground such as sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status.”

52. The Government disagreed, and invited the Court to find the applications inadmissible or, in the alternative, to find that there had been no violation of the above Articles. In particular, they submitted that the second applicant had failed to exhaust domestic remedies and that her application should therefore be declared inadmissible. They pointed out that she had not sought to bring an appeal to the Employment Appeal Tribunal from the decision of the Employment Tribunal of 6 April 2010, dismissing her claim of religious discrimination under the 2003 Regulations. Her case was different from *Eweida*. Unlike the first applicant, the second applicant was employed by a public authority and could have pursued her arguments under Article 9 of the Convention directly before the national courts. Moreover, the second applicant complained that she was treated less favourably than Sikh and Muslim colleagues, but she did not appeal against the Employment Tribunal’s finding that her claim of direct discrimination was not made out on the evidence before it.

53. The second applicant argued that the Court of Appeal’s judgment in *Eweida* had been decisive for her case and meant that any further appeals brought by her would have had no prospect of success and would just have wasted time and money.

54. The Court recalls that the purpose of the rule in Article 35 is to afford the Contracting States the opportunity of preventing or putting right the violations alleged against them before those allegations are submitted to the Convention institutions. The rule is based on the assumption, reflected in Article 13 of the Convention, that there is an effective remedy available in the domestic system in respect of the alleged breach. In this way, it is an important aspect of the principle that the machinery of protection established by the Convention is subsidiary to the national systems safeguarding human rights (see, amongst many other examples, *Selmouni v. France* ([GC], no. 25803/94, § 74, ECHR 1999 V). When deciding whether or not an applicant should be required to exhaust a particular remedy, the Court has held that mere doubts on her part as to its effectiveness will not absolve her from attempting it. However, an applicant is not required to use a remedy which, “according to settled legal opinion existing at the relevant time”, offers no reasonable prospects of providing redress for her complaint (see *D. v. Ireland* (dec.), no. 26499/02, §§ 89 and 91, 28 June 2006 and *Fox v. the United Kingdom* (dec.), no. 61319/09, §§ 41-42, 20 March 2012).

55. In the present case, the Court agrees with the Government that, to the extent that the second applicant complains under Articles 9 and 14 of direct discrimination, she has failed to exhaust domestic remedies. The



Employment Tribunal held that it was not established on the evidence before it that Sikh and Muslim medical staff who wished to wear religious clothing and other items were treated more favourably than Christians by the health authority. It is clear that, if the applicant had grounds on which to challenge these findings of fact, she would have been able to raise them in an appeal to the Employment Appeal Tribunal. Since she did not bring such an appeal, this part of the application is inadmissible under Article 35.

56. However, the Court does not find it established that the applicant had available an effective domestic remedy in respect of her principal complaint under Article 9, that the requirement to remove or cover her cross amounted to a disproportionate interference with her right to manifest her religious belief. The Court of Appeal in *Eweida* was clear that Article 9 was inapplicable since the restriction on wearing a cross visibly at work did not constitute an interference with the manifestation of religious belief. The Court does not find it established that, had the second applicant also sought to appeal to the Employment Appeal Tribunal and the Court of Appeal, her case would have been decided differently on this point.

57. Leaving aside the second applicant's complaint about direct discrimination, the Court finds that the remainder of her complaints, and those of the first, third and fourth applicants, are not manifestly ill-founded within the meaning of Article 35 § 3 (a) of the Convention nor inadmissible on other grounds. The Court therefore declares admissible the first, third and fourth applicants' complaints and the second applicant's complaint partially admissible.

### III. MERITS

#### A. The parties' arguments

##### 1. The Government

58. In respect of the complaints by the first, second and fourth applicants under Article 9 taken alone, the Government relied on case-law of the Court to the effect that the provision does not protect each and every act or form of behaviour motivated or inspired by religion or belief. They argued that behaviour which was motivated or inspired by religion or belief, but which was not an act of practice of a religion in a generally recognised form, fell outside the protection of Article 9. The Government referred to the undisputed findings of the Employment Tribunal in respect of the first and second applicants, that each wished to wear the cross visibly as a personal expression of faith. It was not suggested that the visible wearing of a cross was a generally recognised form of practising the Christian faith, still less one that was regarded as a mandatory requirement. The first and second applicants' desire to wear a visible cross, while it may have been inspired or motivated by a sincere religious commitment, was not a recognised religious practice or requirement of Christianity, and did not therefore fall within the scope of Article 9. Similarly, Mr McFarlane's objection to providing psycho-sexual therapy to same-sex couples could not be described as the practice of religion in a generally recognised form.

59. In the alternative, the Government argued that even if the visible wearing of the cross, or the refusal to offer specific services to homosexual couples, were a manifestation of belief and thus a right protected by Article 9, there had been no interference with this right in respect of any of the applicants. They referred to the House of Lords' judgment *R (Begum) v. Governors of Denbigh High School* (see paragraph 46 above), where Lord Bingham analysed the Strasbourg jurisprudence applicable to cases where individuals voluntarily accept employment that does not accommodate religious practice, but where there are other means open to them to practise or observe their religion without undue hardship or inconvenience. Lord Bingham had concluded that the Strasbourg case-law formed a "coherent and remarkably consistent body of authority" which made clear that there would be no interference with Article 9 in such circumstances. The cases in which an interference with Article 9 had been assumed or established arose where, even by resigning and seeking alternative employment or attending a different educational establishment, individuals had been unable to avoid a requirement which was incompatible with their religious beliefs (for example, *Kokkinakis v. Greece*, 25 May 1993, Series A no. 260-A; *Leyla Şahin v. Turkey* [GC], no. 44774/98, ECHR 2005-XI; *Ahmet Arslan v. Turkey*, dec., no. 41135/98, 23 February 2010). By contrast, in the present cases the first and second applicants were permitted by their employers to wear a cross at work provided it was covered up when dealing with customers or patients. The third applicant's case was indistinguishable from *Pichon and Sajous v. France* (dec.), no. 49853/99, ECHR 2001-X, where the Court had found that pharmacists who did not want to supply contraceptives suffered no interference with their Article 9 rights because they were able to manifest their religious beliefs in many ways outside work. Each of the present applicants had been free to seek employment elsewhere; moreover, the first and second applicants had been offered other posts by their current employers at the same rate of pay which involved no restriction on their freedom visibly to wear a cross.

60. The Government further emphasised that the first and fourth applicants were employed by private companies. Their complaints did not, therefore, involve any allegation of direct interference by the State, but instead the claim that the State did not do all that was required of it under Article 9 to ensure that their private

employers permitted them to give expression to their religious beliefs at work. The Government underlined that the possibility of positive obligations being imposed by Article 9 should only be countenanced where the State's failure to adopt measures prevented an individual from freely practising his or her religion. To date there was only one case where the Court had found a State in breach of a positive obligation under Article 9, namely *Members of the Gldani Congregation of Jehovah's Witnesses and Others v. Georgia*, no. 71156/01, 3 May 2007, where the State authorities had taken no action following a violent attack on a congregation of Jehovah's Witnesses by a group of Orthodox believers. The present applications were not comparable. The fact that these applicants were free to resign and seek employment elsewhere, or to practise their religion outside work, was sufficient to guarantee their Article 9 rights under domestic law. In any event, even if the State did have some positive obligation under Article 9 in relation to the acts of private employers, that obligation was fulfilled in the United Kingdom during the relevant period by the Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 (see paragraph 41 above). Regulation 3 defined "discrimination" to include direct religious discrimination (that is, treating an employee less favourably on grounds of his or her religion or belief) and indirect religious discrimination (applying a provision, criterion or practice that places persons of the same religion as the employee at a particular disadvantage and which the employer cannot show was a proportionate means of achieving a legitimate aim).

61. In the alternative under Article 9 the Government argued that the measures taken by the employers had been proportionate to a legitimate aim in each case. As regards the first applicant, British Airways was entitled to conclude that the wearing of a uniform played an important role in maintaining a professional image and strengthening recognition of the company brand, and it had a contractual right to insist its employees wore a uniform. Prior to the events in question, the restriction on visible items being worn around the neck had caused no known problem among its large uniformed workforce. The first applicant did not raise her objection to the uniform code by seeking its revision, or an authorisation to wear a cross, but instead turned up for work in breach of it. While British Airways was considering the applicant's grievance complaint, it offered her a post on identical pay with no customer contact, but she chose instead to stay at home. In November 2006, five months after the first applicant had launched the grievance procedure, British Airways announced a review of its policy on the wearing of visible religious symbols and, following consultation with staff members and trade union representatives, a new policy was adopted in January 2007, permitting the wearing of visible religious symbols.

62. In relation to the second applicant, the Government emphasised that the purpose of the restriction was to reduce the risk of injury when handling patients. Restrictions were also placed on the wearing of religious items by non-Christians on health and safety grounds: for example, Sikh nurses were not allowed to wear the kara bracelet or the kirpan sword, and Muslim nurses had to wear closely fitted, rather than flowing, hijab. This was a legitimate aim, pursued in a proportionate manner, particularly as the health trust had offered the second applicant a non-clinical post on the same pay.

63. The Government accepted that the third applicant sincerely believed that civil partnerships were contrary to God's law and that Mr McFarlane sincerely believed that homosexual activity was sinful and that he should do nothing directly to endorse it. However, the Government also recognised that the London Borough of Islington and Relate were committed to the provision of services on a non-discriminatory basis. This was plainly a legitimate aim for a local authority or a relationship counselling service to pursue. It was proportionate to that aim in each case for the employer to require all employees to perform their roles without discriminating on grounds of sexual orientation. The 2003 Regulations and the 2007 Regulations (see paragraphs 41-42 above) struck a balance in the United Kingdom between the right to manifest religious beliefs and the rights of individuals not to be discriminated against on grounds of sexual orientation. It was a matter falling within the margin of appreciation allowed to the national authorities under Article 9 exactly how that balance should be struck. Moreover, the Court should take the same approach towards proportionality and the margin of appreciation whether it considered these cases under Article 9 alone or under Article 14 taken in conjunction with Article 9.

(...)

#### 4. The third applicant

70. The third applicant complained under Article 14 taken in conjunction with Article 9, rather than under Article 9 taken alone, because she considered that she had been discriminated against on grounds of religion. She submitted that her acts, for which she was disciplined, were a manifestation of her religion and that the claim certainly reached the lower threshold required for applicability of Article 14, namely that it fell within the ambit of Article 9. She further contended that, in failing to treat her differently from those staff who did not have a conscientious objection to registering civil partnerships, the local authority indirectly discriminated

against her. The local authority could reasonably have accommodated her religious beliefs, and its refusal to adopt less restrictive means was disproportionate under Articles 14 and 9.

71. The third applicant contended that the Court should require “very weighty reasons” in order to justify discrimination on grounds of religion. As with suspect categories so far identified by the Court as requiring “very weighty reasons” (such as sex, sexual orientation, ethnic origin and nationality) religious faith constituted a core aspect of an individual’s identity. Moreover, race, ethnicity and religion were often inter-connected and had been linked by the Court (see *Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina* [GC], nos. 27996/06 and 34836/06, § 43, ECHR 2009 and *Cyprus v. Turkey* [GC], no. 25781/94, § 309, ECHR 2001-IV).

72. The third applicant accepted that the aims pursued by the local authority were legitimate, namely to provide access to services, irrespective of sexual orientation and to communicate a clear commitment to non-discrimination. However, she did not consider that the Government had demonstrated that there was a reasonable relationship of proportionality between these aims and the means employed. She emphasised that she was employed as a marriage registrar prior to the change in legislation permitting civil partnerships to be established, and that the basis on which she was employed was fundamentally altered. The local authority had had a discretion not to designate her as a registrar of civil partnerships and could still have provided an efficient civil partnership service while accommodating the applicant’s conscientious objection. That objection was to participating in the creation of a legal status based on an institution that she considered to be a marriage in all but name; the applicant did not manifest any prejudice against homosexuals. In any event, it could not be assumed that, had the local authority accommodated the applicant, it would have been seen as approving of her beliefs. For example, when the State permitted doctors whom it employed to opt out of performing abortions, the State was not necessarily seen as approving of the doctors’ views; instead it was a sign of tolerance on the part of the State. In this case, however, the local authority did not adequately take into account its duty of neutrality. It failed to strike a balance between delivering the service in a way which would not discriminate on grounds of sexual orientation, while avoiding discriminating against its own employees on grounds of religion.

(...)

## B. The Court’s assessment

### 1. General principles under Article 9 of the Convention

79. The Court recalls that, as enshrined in Article 9, freedom of thought, conscience and religion is one of the foundations of a “democratic society” within the meaning of the Convention. In its religious dimension it is one of the most vital elements that go to make up the identity of believers and their conception of life, but it is also a precious asset for atheists, agnostics, sceptics and the unconcerned. The pluralism indissociable from a democratic society, which has been dearly won over the centuries, depends on it (see *Kokkinakis v. Greece*, 25 May 1993, § 31, Series A no. 260-A).

80. Religious freedom is primarily a matter of individual thought and conscience. This aspect of the right set out in the first paragraph of Article 9, to hold any religious belief and to change religion or belief, is absolute and unqualified. However, as further set out in Article 9 § 1, freedom of religion also encompasses the freedom to manifest one’s belief, alone and in private but also to practice in community with others and in public. The manifestation of religious belief may take the form of worship, teaching, practice and observance. Bearing witness in words and deeds is bound up with the existence of religious convictions (see *Kokkinakis*, cited above, § 31 and also *Leyla Şahin v. Turkey* [GC], no. 44774/98, § 105, ECHR 2005-XI). Since the manifestation by one person of his or her religious belief may have an impact on others, the drafters of the Convention qualified this aspect of freedom of religion in the manner set out in Article 9 § 2. This second paragraph provides that any limitation placed on a person’s freedom to manifest religion or belief must be prescribed by law and necessary in a democratic society in pursuit of one or more of the legitimate aims set out therein.

81. The right to freedom of thought, conscience and religion denotes views that attain a certain level of cogency, seriousness, cohesion and importance (see *Bayatyan v. Armenia* [GC], no. 23459/03, § 110, ECHR 2011; *Leela Förderkreis e.V. and Others v. Germany*, no. 58911/00, § 80, 6 November 2008; *Jakóbski v. Poland*, no. 18429/06, § 44, 7 December 2010). Provided this is satisfied, the State’s duty of neutrality and impartiality is incompatible with any power on the State’s part to assess the legitimacy of religious beliefs or the ways in which those beliefs are expressed (see *Manoussakis and Others v. Greece*, judgment of 26 September 1996, Reports 1996-IV, p. 1365, § 47; *Hasan and Chaush v. Bulgaria* [GC], no. 30985/96, § 78, ECHR 2000-XI;

*Refah Partisi (the Welfare Party) and Others v. Turkey* [GC], nos. 41340/98, 41342/98, 41343/98 and 41344/98, § 1, ECHR 2003-II).

82. Even where the belief in question attains the required level of cogency and importance, it cannot be said that every act which is in some way inspired, motivated or influenced by it constitutes a “manifestation” of the belief. Thus, for example, acts or omissions which do not directly express the belief concerned or which are only remotely connected to a precept of faith fall outside the protection of Article 9 § 1 (see *Skugar and Others v. Russia* (dec.), no. 40010/04, 3 December 2009 and, for example, *Arrowsmith v. the United Kingdom*, Commission’s report of 12 October 1978, Decisions and Reports 19, p. 5; *C. v. the United Kingdom*, Commission decision of 15 December 1983, DR 37, p. 142; *Zaoui v. Switzerland* (dec.), no. 41615/98, 18 January 2001). In order to count as a “manifestation” within the meaning of Article 9, the act in question must be intimately linked to the religion or belief. An example would be an act of worship or devotion which forms part of the practice of a religion or belief in a generally recognised form. However, the manifestation of religion or belief is not limited to such acts; the existence of a sufficiently close and direct nexus between the act and the underlying belief must be determined on the facts of each case. In particular, there is no requirement on the applicant to establish that he or she acted in fulfilment of a duty mandated by the religion in question (see *Cha’are Shalom Ve Tsedek v. France* [GC], no. 27417/95, §§ 73-74, ECHR 2000-VII; *Leyla Şahin*, cited above, §§ 78 and 105; *Bayatyan*, cited above, § 111; *Skugar*, cited above; *Pichon and Sajous v. France* (dec.), no. 49853/99, Reports of Judgments and Decisions 2001-X).

83. It is true, as the Government point out and as Lord Bingham observed in *R (Begum) v. Governors of Denbigh High School* case (see paragraph 46 above), that there is case-law of the Court and Commission which indicates that, if a person is able to take steps to circumvent a limitation placed on his or her freedom to manifest religion or belief, there is no interference with the right under Article 9 § 1 and the limitation does not therefore require to be justified under Article 9 § 2. For example, in the above-cited *Cha’are Shalom Ve Tsedek* case, the Court held that “there would be interference with the freedom to manifest one’s religion only if the illegality of performing ritual slaughter made it impossible for ultra-orthodox Jews to eat meat from animals slaughtered in accordance with the religious prescriptions they considered applicable”. However, this conclusion can be explained by the Court’s finding that the religious practice and observance at issue in that case was the consumption of meat only from animals that had been ritually slaughtered and certified to comply with religious dietary laws, rather than any personal involvement in the ritual slaughter and certification process itself (see §§ 80 and 82). More relevantly, in cases involving restrictions placed by employers on an employee’s ability to observe religious practice, the Commission held in several decisions that the possibility of resigning from the job and changing employment meant that there was no interference with the employee’s religious freedom (see, for example, *Konttinen v. Finland*, Commission’s decision of 3 December 1996, Decisions and Reports 87-A, p. 68; *Stedman v. the United Kingdom*, Commission’s decision of 9 April 1997; compare *Kosteski v. “the former Yugoslav Republic of Macedonia”*, no. 55170/00, § 39, 13 April 2006). However, the Court has not applied a similar approach in respect of employment sanctions imposed on individuals as a result of the exercise by them of other rights protected by the Convention, for example the right to respect for private life under Article 8; the right to freedom of expression under Article 10; or the negative right, not to join a trade union, under Article 11 (see, for example, *Smith and Grady v. the United Kingdom*, nos. 33985/96 and 33986/96, § 71, ECHR 1999-VI; *Vogt v. Germany*, 26 September 1995, § 44, Series A no. 323; *Young, James and Webster v. the United Kingdom*, 13 August 1981, §§ 54-55, Series A no. 44). Given the importance in a democratic society of freedom of religion, the Court considers that, where an individual complains of a restriction on freedom of religion in the workplace, rather than holding that the possibility of changing job would negate any interference with the right, the better approach would be to weigh that possibility in the overall balance when considering whether or not the restriction was proportionate.

84. According to its settled case-law, the Court leaves to the States party to the Convention a certain margin of appreciation in deciding whether and to what extent an interference is necessary. This margin of appreciation goes hand in hand with European supervision embracing both the law and the decisions applying it. The Court’s task is to determine whether the measures taken at national level were justified in principle and proportionate (see *Leyla Şahin*, cited above, § 110; *Bayatyan*, cited above, §§ 121-122; *Manoussakis*, cited above, § 44). Where, as for the first and fourth applicants, the acts complained of were carried out by private companies and were not therefore directly attributable to the respondent State, the Court must consider the issues in terms of the positive obligation on the State authorities to secure the rights under Article 9 to those within their jurisdiction (see, *mutatis mutandis*, *Palomo Sánchez and Others v. Spain* [GC], nos. 28955/06, 28957/06, 28959/06 and 28964/06, §§ 58-61, ECHR 2011; see also *Otto-Preminger-Institut v. Austria* judgment of 25 November 1994, Series A no. 295, § 47). Whilst the boundary between the State’s positive and negative obligations under the Convention does not lend itself to precise definition, the applicable principles are, nonetheless, similar. In both contexts regard must be had in particular to the fair balance that has to be struck between the competing

interests of the individual and of the community as a whole, subject in any event to the margin of appreciation enjoyed by the State (see Palomo Sánchez and Others, cited above, § 62).

## 2. General principles under Article 14 of the Convention

85. The Court recalls that Article 14 of the Convention has no independent existence, since it has effect solely in relation to the rights and freedoms safeguarded by the other substantive provisions of the Convention and its Protocols. However, the application of Article 14 does not presuppose a breach of one or more of such provisions and to this extent it is autonomous. For Article 14 to become applicable it suffices that the facts of a case fall within the ambit of another substantive provision of the Convention or its Protocols (see, for example, *Thlimmenos v. Greece* [GC], no. 34369/97, § 40, ECHR 2000-IV).

86. The Court has established in its case-law that only differences in treatment based on an identifiable characteristic, or “status”, are capable of amounting to discrimination within the meaning of Article 14 (*Carson and Others v. the United Kingdom* [GC], no. 42184/05, § 61, ECHR 2010). “Religion” is specifically mentioned in the text of Article 14 as a prohibited ground of discrimination.

87. Generally, in order for an issue to arise under Article 14 there must be a difference in the treatment of persons in analogous, or relevantly similar, situations (*Burden v. the United Kingdom* [GC], no. 13378/05, § 60, ECHR 2008-). However, this is not the only facet of the prohibition of discrimination in Article 14. The right not to be discriminated against in the enjoyment of the rights guaranteed under the Convention is also violated when States, without an objective and reasonable justification, fail to treat differently persons whose situations are significantly different (*Thlimmenos*, cited above, § 44; see also *D.H. and Others v. the Czech Republic* [GC], no. 57325/00, § 175, ECHR 2007; *Runkee and White v. the United Kingdom*, nos. 42949/98 and 53134/99, § 35, 10 May 2007).

88. Such a difference of treatment between persons in relevantly similar positions - or a failure to treat differently persons in relevantly different situations - is discriminatory if it has no objective and reasonable justification; in other words, if it does not pursue a legitimate aim or if there is not a reasonable relationship of proportionality between the means employed and the aim sought to be realised. The Contracting State enjoys a margin of appreciation in assessing whether and to what extent differences in otherwise similar situations justify a different treatment (*Burden*, cited above, § 60). The scope of this margin will vary according to the circumstances, the subject-matter and the background (*Carson and Others*, cited above, § 61).

## 3. Application of the above principles to the facts of the present cases

(...)

### d. The fourth applicant

107. Mr McFarlane’s principal complaint was under Article 9 of the Convention, although he also complained under Article 14 taken in conjunction with Article 9. Employed by a private company with a policy of requiring employees to provide services equally to heterosexual and homosexual couples, he had refused to commit himself to providing psycho-sexual counselling to same-sex couples, which resulted in disciplinary proceedings being brought against him. His complaint of indirect discrimination, inter alia, was rejected by the Employment Tribunal and the Employment Appeal Tribunal and he was refused leave to appeal by the Court of Appeal.

108. The Court accepts that Mr McFarlane’s objection was directly motivated by his orthodox Christian beliefs about marriage and sexual relationships, and holds that his refusal to undertake to counsel homosexual couples constituted a manifestation of his religion and belief. The State’s positive obligation under Article 9 required it to secure his rights under Article 9.

109. It remains to be determined whether the State complied with this positive obligation and in particular whether a fair balance was struck between the competing interests at stake (see paragraph 84 above). In making this assessment, the Court takes into account that the loss of his job was a severe sanction with grave consequences for the applicant. On the other hand, the applicant voluntarily enrolled on Relate’s post-graduate training programme in psycho-sexual counselling, knowing that Relate operated an Equal Opportunities Policy and that filtering of clients on the ground of sexual orientation would not be possible (see paragraphs 32-34 above). While the Court does not consider that an individual’s decision to enter into a contract of employment and to undertake responsibilities which he knows will have an impact on his freedom to manifest his religious belief is determinative of the question whether or not there been an interference with Article 9 rights, this is a matter to be weighed in the balance when assessing whether a fair balance was struck (see paragraph 83 above).

However, for the Court the most important factor to be taken into account is that the employer's action was intended to secure the implementation of its policy of providing a service without discrimination. The State authorities therefore benefitted from a wide margin of appreciation in deciding where to strike the balance between Mr McFarlane's right to manifest his religious belief and the employer's interest in securing the rights of others. In all the circumstances, the Court does not consider that this margin of appreciation was exceeded in the present case.

110. In conclusion, the Court does not consider that the refusal by the domestic courts to uphold Mr McFarlane's complaints gave rise to a violation of Article 9, taken alone or in conjunction with Article 14.

### III. APPLICATION OF ARTICLE 41 OF THE CONVENTION

111. Article 41 of the Convention provides:

"If the Court finds that there has been a violation of the Convention or the Protocols thereto, and if the internal law of the High Contracting Party concerned allows only partial reparation to be made, the Court shall, if necessary, afford just satisfaction to the injured party."

#### A. Damage

112. Ms Eweida claimed compensation for loss of earnings, totalling GBP 3,906.69 and interest on the loss of earnings. She also claimed non-pecuniary damages in respect of the injury to her feelings. Because of the State's failure to provide an adequate domestic remedy, she had suffered a lengthy campaign of discriminatory treatment, which would have entitled her to an award up to GBP 30,000 at domestic level.

113. The Government submitted that the sums claimed were excessive, given that British Airways conducted a review and changed its uniform policy shortly after Ms Eweida's complaint, and that the finding of a violation would be sufficient just satisfaction.

114. The Court has found a violation in respect of Ms Eweida, on the basis that domestic law, as applied in her case, did not strike the right balance between the protection of her right to manifest her religion and the rights and interests of others. It does not, however, consider that the evidence before it supports Ms Eweida's claim to have suffered financial loss as a result of the violation. She was refused permission to wear the cross visibly at work on 20 September 2006, and decided to return home and remain there, unpaid, until British Airways changed its position in February 2007. On 23 October 2006 she was offered the option of non-uniformed administrative work, at her former rate of pay, pending the resolution of the grievance procedures; an offer which she chose not to accept. Moreover, the Employment Tribunal noted in its judgment that it was common ground between the parties to the proceedings before it that, during the period September 2006 to February 2007, the applicant had enjoyed an income of well over twice her loss of earnings, some of it through gifts and donations, some as earnings from other sources. In these circumstances, the Court does not consider that the respondent State should be required to compensate Ms Eweida in respect of her lost earnings. However, the Court considers that the violation of her right to manifest her religious belief must have caused Ms Eweida considerable anxiety, frustration and distress. It therefore awards EUR 2,000 in respect of non-pecuniary damage.

#### B. Costs and expenses

115. Ms Eweida also claimed costs and expenses incurred before the Court, amounting to approximately EUR 37,000 (inclusive of value added tax) including GBP 9,218 in solicitors' costs and GBP 15,000 in counsels' fees.

116. The Government did not comment in detail on this claim, except to point out that it was not clear that all the costs had been necessarily incurred.

117. According to the Court's case-law, an applicant is entitled to the reimbursement of costs and expenses only in so far as it has been shown that these have been actually and necessarily incurred and are reasonable as to quantum. In the present case, regard being had to the documents in its possession and the above criteria, and in the absence of detailed comments by the Government, the Court considers it reasonable to award the sum of EUR 30,000 for the proceedings before the Court, together with any tax that may be chargeable to Ms Eweida.

#### C. Default interest

118. The Court considers it appropriate that the default interest rate should be based on the marginal lending rate of the European Central Bank, to which should be added three percentage points.

FOR THESE REASONS, THE COURT

1. Decides unanimously to join the applications;
2. Declares unanimously the second applicant's complaint about direct discrimination inadmissible and the remainder of all four applications admissible;
3. Holds by five votes to two that there has been a violation of Article 9 of the Convention in respect of the first applicant and that it is not necessary to examine separately her complaint under Article 14 taken in conjunction with Article 9;
4. Holds unanimously that there has been no violation of Article 9, taken alone or in conjunction with Article 14, in respect of the second applicant;
5. Holds by five votes to two that there has been no violation of Article 14 taken in conjunction with Article 9 in respect of the third applicant;
6. Holds unanimously that there has been no violation of Article 9, taken alone or in conjunction with Article 14, in respect of the fourth applicant;
7. Holds by five votes to two that the respondent State is to pay the first applicant, within three months from the date on which the judgment becomes final in accordance with Article 44 § 2 of the Convention, EUR 2,000 (two thousand euros), plus any tax that may be chargeable to the applicant, in respect of non-pecuniary damage, to be converted into pounds sterling at the rate applicable at the date of settlement, and that from the expiry of the above-mentioned three months until settlement simple interest shall be payable on the above amount at a rate equal to the marginal lending rate of the European Central Bank during the default period plus three percentage points;
8. Holds unanimously that the respondent State is to pay the first applicant, within three months from the date on which the judgment becomes final in accordance with Article 44 § 2 of the Convention, EUR 30,000 (thirty thousand euros) in respect of costs and expenses, to be converted into pounds sterling at the rate applicable at the date of settlement, and that from the expiry of the above-mentioned three months until settlement simple interest shall be payable on the above amount at a rate equal to the marginal lending rate of the European Central Bank during the default period plus three percentage points;
9. Dismisses unanimously the remainder of the applicants' claims for just satisfaction.

Done in English, and notified in writing on 15 January 2013, pursuant to Rule 77 §§ 2 and 3 of the Rules of Court.

|           |           |       |       |      |              |
|-----------|-----------|-------|-------|------|--------------|
|           | Lawrence  | Early | David | Thór | Björgvinsson |
| Registrar | President |       |       |      |              |

In accordance with Article 45 § 2 of the Convention and Rule 74 § 2 of the Rules of Court, the following separate opinions of Judges Bratza and David Thór Björgvinsson and of Judges Vučinić and De Gaetano are annexed to this judgment.

DTB  
TLE

JOINT PARTLY DISSENTING OPINION OF  
JUDGES BRATZA AND DAVID THÓR BJÖRGVINSSON

1. While we share the view of the majority of the Chamber that, save in respect of one complaint of the second applicant, the applications are admissible as a whole and that there has been no violation of the Convention rights of the second, third and fourth applicants, we cannot agree that the rights of the first applicant under Article 9 of the Convention were violated in the particular circumstances of her case.
2. We endorse the general principles set out in the judgment governing the complaints under both Articles 9 and 14. We attach particular importance to three of these principles:

(a) The “manifestation” of religion or belief within the meaning of Article 9 is not limited to acts of worship or devotion which form part of the practice of a religion or belief “in a generally recognised form”. Provided a sufficiently close and direct nexus between the act and the underlying belief exists, there is no obligation on an applicant to establish that he or she acted in fulfilment of a duty mandated by the religion. In the present case, we have no doubt that the link between the visible wearing of a cross (being the principal symbol of Christianity) and the faith to which the applicant adheres is sufficiently strong for it to amount to a manifestation of her religious belief.

(b) A restriction on the manifestation of a religion or belief in the workplace may amount to an interference with Article 9 rights which requires to be justified even in a case where the employee voluntarily accepts an employment or role which does not accommodate the practice in question or where there are other means open to the individual to practise or observe his or her religion as, for instance, by resigning from the employment or taking a new position. As pointed out by the applicants, any other interpretation would not only be difficult to reconcile with the importance of religious belief but would be to treat Article 9 rights differently and of lesser importance than rights under Articles 8, 10 or 11, where the fact that an applicant can take steps to avoid a conflict between Convention rights and other requirements or restrictions imposed on him or her has been seen as going to the issue of justification and proportionality and not to the question of whether there has been an interference with the right in question. Insofar as earlier decisions of the Commission and the Court would suggest the contrary, we do not believe that they should be followed.

(c) Where, as in the case of the first and fourth applicants, the acts complained of were not directly attributable to the respondent State, the central question is not whether the interference was necessary in a democratic society or whether the State complied with its negative obligations flowing directly from Article 9, but whether the State was in breach of its positive obligations to secure Article 9 rights through its legal system. In determining whether or not the State complied with those obligations, regard must be had to the fair balance that has to be struck between the competing interests of the individual and of the community as a whole, including the interests of the employer. The Court has frequently made clear that, in striking the balance, the aims mentioned in the second paragraph of the Article may be of a certain relevance.

3. As is noted in the judgment, in common with a large number of Contracting States, the wearing of religious clothing and/or religious symbols in the workplace is not specifically regulated by law in the United Kingdom, either in the private or in the public sector. The first applicant brought domestic proceedings for damages for direct and indirect discrimination contrary to Regulation 3 of the 2003 Regulation. It was accepted by BA that the Employment Tribunal had no power to consider any separate or free-standing claim under Article 9 of the Convention. In the Court of Appeal, Article 9 was invoked but it was held that the Article did not advance the applicant’s case since, in the view of that court, there had been no interference with the applicant’s rights under that Article.

4. Despite this lack of specific protection, it does not in our view follow that in the particular circumstances of this case the applicant’s Article 9 rights were not adequately secured. While at the national level the examination of the applicant’s claim focused on the complaint of discrimination, it is clear that both the Employment Tribunal and the Court of Appeal examined in detail not only the legitimacy of the aim of the uniform code adopted by BA but the proportionality of the measures taken by the company in respect of the applicant. It was held unanimously that the aim was legitimate. The Employment Tribunal considered that the requirement was not proportionate since it failed to distinguish an item such as a religious symbol from an item worn purely frivolously or as a piece of cosmetic jewellery. The Court of Appeal, in reversing this finding, took a broader view of the matter, referring specifically to the particular features of the case which had been found established by the Employment Tribunal. These included the fact that the company’s dress code had for some years caused no known problems to any employee including the applicant herself, who from 2004 until May 2006 appears to have worn a cross concealed under her clothing without objection; the fact that the applicant had originally accepted the requirement of concealing the cross before reporting for work in breach of it, without waiting for the results of a formal grievance complaint which she had lodged with the company; the fact that the issue was conscientiously addressed by BA, which offered the applicant a temporary administrative position within the company which would have allowed her to wear the cross openly without loss of pay; the fact that the procedures within the company were properly followed in the light of the applicant’s complaint and that the dress code was reviewed, and within a matter of a few months relaxed, so as to permit the wearing of



religious and other symbols; and the fact that, in consequence, the applicant was reinstated in her original post and able to continue openly to wear the cross from February 2007 onwards.

5. While a different view could doubtless be held – and was held by the Employment Tribunal itself – we do not find it possible to say that the Court of Appeal failed to carry out a fair balance of the competing interests or that their review of the factual circumstances of the case failed adequately to secure the applicant’s Article 9 rights. It is argued in the judgment that too much weight was given by the domestic court to BA’s wish to project a certain corporate image and too little to the applicant’s desire to manifest her religious belief and to be able to communicate that belief to others. We do not think that this does justice to the decision or reasoning of the Court of Appeal. Had the uniform code been stubbornly applied without any regard to the applicant’s repeated requests to be allowed to wear her cross outside her clothing or had her insistence on doing so resulted in her dismissal from employment, we could readily accept that the balance tipped strongly in favour of the applicant. But, as the facts summarised above show, that was not the case. The fact that the company was able ultimately to amend the uniform code to allow for the visible wearing of religious symbols may, as the judgment claims, demonstrate that the earlier prohibition was not “of crucial importance”. It does not, however, begin in our view to demonstrate that it was not of sufficient importance to maintain until the issue was thoroughly examined.

6. In view of our conclusion that Article 9, read alone, was not violated, we have found it necessary to examine separately the applicant’s complaint under Article 14 read in conjunction with Article 9.

7. In the domestic proceedings the applicant claimed direct discrimination and indirect discrimination under the 2003 Regulations. The claim of direct discrimination was rejected on the ground that, on the evidence, the applicant was treated identically to all possible comparators: to an adherent of any non-Christian faith or of no faith, displaying a cross for cosmetic and non-religious reasons; to an adherent to a faith other than Christianity, wearing a symbol of that faith visibly on a silver chain round the neck; and to an employee wearing a visible silver necklace without any form of Christian or other religious adornment. We see no ground for challenging this finding or for concluding that there was direct discrimination.

8. The principal claim before the Court appears to be one of indirect discrimination, the argument being that, because of her religion, the applicant was in a different situation from other employees who wished to wear jewellery and that she should have been accorded different treatment as far as the company’s uniform policy was concerned. The applicant does not directly criticise the 2003 Regulations which, on their face, appeared to provide in Regulation 3(1)(b) protection against any form of indirect discrimination. The applicant’s complaint relates rather to the way in which that Regulation was applied by the national tribunal and court, which held that the concept of indirect discrimination implied discrimination against a defined group and that the applicant had not produced evidence of an identifiable group disadvantage on the part of Christians but only disadvantage to herself, arising out of her wish to manifest her Christian faith in a particular way. The Court of Appeal noted that, of the uniformed work force of 30,000, none other than the applicant had ever made such a request or demand, much less refused to work if it was not met. The applicant argues that to require an applicant to show group disadvantage discriminates against the adherents of religions that are less prescriptive as regards the manner of dress or other outward manifestations of faith (such as Christianity) than other religions.

9. We see force in both arguments. While it is true that the purpose of indirect discrimination is to deal principally with the problem of group discrimination, it is also true that to require evidence of group disadvantage will often impose on an applicant an excessive burden of demonstrating that persons of the same religion or belief are put at a particular disadvantage. This may be especially difficult, as the applicant argues, in the case of a religion such as Christianity, which is not prescriptive and which allows for many different ways of manifesting commitment to the religion.

10. In the end, we have not found it necessary to resolve this question, since even if the measure had an unequal impact and could in principle give rise to indirect discrimination, there was in our view in the particular circumstances of the case an objective and reasonable justification for the measure, which was a proportionate means of achieving a legitimate aim. In this respect we are brought back to the specific factual circumstances already referred to under Article 9 read alone.

11. For these reasons we would find that the applicant's rights under Article 9, read alone or in conjunction with Article 14, were not violated. While we would not accordingly have awarded compensation to the applicant, in deference to the view of the majority, we do not contest the award of costs and expenses.

#### JOINT PARTLY DISSENTING OPINION OF JUDGES VUČINIĆ AND DE GAETANO

1. We are unable to share the majority's opinion that there has been no violation of the Convention in respect of the third applicant (Ms Ladele). Our vote under operative head no. 9 of the judgment must be read only in light of the fact that, in view of the majority decision regarding the third applicant, it would have served no practical purpose to have a separate head on just satisfaction in respect of the said applicant.

2. The third applicant's case is not so much one of freedom of religious belief as one of freedom of conscience – that is, that no one should be forced to act against one's conscience or be penalised for refusing to act against one's conscience. Although freedom of religion and freedom of conscience are dealt with under the same Article of the Convention, there is a fundamental difference between the two which, in our view, has not been adequately made out in §§ 79 to 88 of the judgment. Even Article 9 hints at this fundamental difference: whereas the word "conscience" features in 9 § 1, it is conspicuously absent in 9 § 2. Conscience – by which is meant moral conscience – is what enjoins a person at the appropriate moment to do good and to avoid evil. In essence it is a judgment of reason whereby a physical person recognises the moral quality of a concrete act that he is going to perform, is in the process of performing, or has already completed. This rational judgment on what is good and what is evil, although it may be nurtured by religious beliefs, is not necessarily so, and people with no particular religious beliefs or affiliations make such judgments constantly in their daily lives. The pre-eminence (and the ontological roots) of conscience is underscored by the words of a nineteenth century writer who noted that "...Conscience may come into collision with the word of a Pope, and is to be followed in spite of that word." [1]

3. As one of the third party intervenors in this case – the European Centre for Law and Justice (ECLJ) – quite pointedly put it: "[J]ust as there is a difference in nature between conscience and religion, there is also a difference between the prescriptions of conscience and religious prescriptions." The latter type of prescriptions – not to eat certain food (or certain food on certain days); the wearing of the turban or the veil, or the display of religious symbols; attendance at religious services on certain days – may be subject to limitations in the manner and subject to the conditions laid down in Article 9 § 2. But can the same be said with regard to prescriptions of conscience? We are of the view that once that a genuine and serious case of conscientious objection is established, the State is obliged to respect the individual's freedom of conscience both positively (by taking reasonable and appropriate measures to protect the rights of the conscientious objector [2]) and negatively (by refraining from actions which punish the objector or discriminate against him or her). Freedom of conscience has in the past all too often been paid for in acts of heroism, whether at the hands of the Spanish Inquisition or of a Nazi firing squad. As the ECLJ observes, "It is in order to avoid that obeying one's conscience must still require payment in heroism that the law now guarantees freedom of conscience."

4. The respondent Government accepted that the third applicant's objection to officiating at same-sex civil partnership ceremonies was a genuine and serious one, based as it was on her conviction that such partnerships are against God's law. In this sense her conscientious objection was also a manifestation of her deep religious conviction and beliefs. The majority decision does not dispute this – indeed, by acknowledging that "[t]he events in question fall within the ambit of Article 9 and Article 14 is applicable" (see § 103), the majority decision implicitly acknowledges that the third applicant's conscientious objection attained a level of cogency, seriousness, cohesion and importance (see § 81) worthy of protection.

5. It is at this point pertinent to observe that when the third applicant joined the public service (as an employee of the London Borough of Islington) in 1992, and when she became a registrar of births, deaths and marriages in 2002, her job did not include officiating at same-sex partnership ceremonies. There is nothing to suggest, and nor has it been suggested by anyone, that it was to be expected (perhaps by 2002) that marriage registrars would have to officiate at these ceremonies in the future. If anything, both the law (the Civil Partnership Act 2004) and the practice of other local authorities allowed for the possibility of compromises which would not force registrars to act against their consciences (see § 25). In the third applicant's case, however, a combination of

back-stabbing by her colleagues and the blinkered political correctness of the Borough of Islington (which clearly favoured “gay rights” over fundamental human rights) eventually led to her dismissal. The *iter lamentabilis* right up to the Court of Appeal is described in §§ 26 to 29. We underscore these facts because the third applicant’s situation is substantially different from the situation in which the fourth applicant found himself, or, more precisely, placed himself. When Mr McFarlane joined Relate he must have known that he might be called upon to counsel same-sex couples. Therefore his position is, for the purposes of the instant case, not unlike that of a person who volunteers to join the army as a soldier and subsequently expects to be exempted from lawful combat duties on the grounds of conscientious objection. While we agree that with regard to the fourth applicant his dismissal did not give rise to a violation of Article 9, whether taken alone or in conjunction with Article 14, we do not fully subscribe to the reasoning in § 109, and in particular to the statement to the effect that “[t]he State authorities...benefitted from a wide margin of appreciation in deciding where to strike the balance between the applicant’s right to manifest his religious belief and the employer’s interest in securing the rights of others.” In our view the State’s margin of appreciation, whether wide or narrow, does not enter into the equation in matters of individual moral conscience which reaches the required level mentioned in paragraph 4, above. In our view the reason why there was no violation of Article 9 in respect of the fourth applicant is that he effectively signed off or waived his right to invoke conscientious objection when he voluntarily signed up for the job.

6. As the majority judgment correctly notes, the third applicant did not complain of a violation of Article 9 taken alone, but rather that “she had suffered discrimination as a result of her Christian beliefs, in breach of Article 14 taken in conjunction with Article 9” (§ 103). We also agree that for the purposes of Article 14 the relevant comparator in the third applicant’s case is a registrar with no religious objection – we would rather say, no conscientious objection – to officiating at same-sex unions. It is from here that we part company with the majority. First of all, the reasoning and arguments in § 105 are at best irrelevant and at worst a case of inverted logic: the issue in Ms Ladele’s case is not one of discrimination by an employer, a public authority or a public official vis-à-vis a service user of the Borough of Islington because of the said service user’s sexual orientation. Indeed, no service user or prospective service user of the Borough seems to have ever complained (unlike some of her homosexual colleagues) about the third applicant. The complainant is not a party or prospective party to a same-sex civil partnership. The aim of the Borough of Islington to provide equal opportunities and services to all without discrimination, and the legitimacy of this aim, is not, and was never, in issue. No balancing exercise can, therefore, be carried out between the third applicant’s concrete right to conscientious objection, which is one of the most fundamental rights inherent in the human person – a right which is not given by the Convention but is recognised and protected by it – and a legitimate State or public authority policy which seeks to protect rights in the abstract. As a consequence, the Court was not called upon to determine whether “the means used to pursue this aim were proportionate” (§ 106).

7. What is in issue is the discriminatory treatment of the third applicant at the hands of the Borough, in respect of which treatment she did not obtain redress at domestic level (except before the first instance Employment Tribunal, § 28). Given the cogency, seriousness, cohesion and importance of her conscientious objection (which, as noted earlier, was also a manifestation of her deep religious convictions) it was incumbent upon the local authority to treat her differently from those registrars who had no conscientious objection to officiating at same-sex unions – something which clearly could have been achieved without detriment to the overall services provided by the Borough including those services provided by registrars, as evidenced by the experience of other local authorities. Instead of practising the tolerance and the “dignity for all” it preached, the Borough of Islington pursued the doctrinaire line, the road of obsessive political correctness. It effectively sought to force the applicant to act against her conscience or face the extreme penalty of dismissal – something which, even assuming that the limitations of Article 9 § 2 apply to prescriptions of conscience, cannot be deemed necessary in a democratic society. Ms Ladele did not fail in her duty of discretion: she did not publicly express her beliefs to service users. Her beliefs had no impact on the content of her job, but only on its extent. She never attempted to impose her beliefs on others, nor was she in any way engaged, openly or surreptitiously, in subverting the rights of others. Thus, even if one were to undertake the proportionality exercise referred to in § 106 with reference to whatever legitimate aim the Borough had in view, it follows that the means used were totally disproportionate.

8. For the above reasons, our conclusion is that there was a violation of Article 14 taken in conjunction with Article 9 in respect of the third applicant.

## **II. Constitutionnalité de la disposition contestée**

### **A. Normes de référence**

#### **1. Déclaration des droits de l'homme du 26 août 1789**

- **Article 10**

Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi.

#### **2. Préambule de la Constitution de 1946**

- **Alinéa 5**

Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

## B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

### 1. Sur la liberté de conscience

- **Décision n° 77-87 DC du 23 novembre 1977 - Loi complémentaire à la loi n° 59-1557 du 31 décembre 1959 modifiée par la loi n° 71-400 du 1er juin 1971 et relative à la liberté de l'enseignement**

(...)

5. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 "Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi" ; que le Préambule de la Constitution de 1946 rappelle que "Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances" ; que la liberté de conscience doit donc être regardée comme l'un des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République ;

6. Considérant qu'il résulte du rapprochement des dispositions de l'article 4, alinéa 2, de la loi du 31 décembre 1959, dans la rédaction nouvelle qui leur est donnée par la loi soumise à l'examen du Conseil constitutionnel, et de celles de l'article 1er de la loi du 31 décembre 1959 que l'obligation imposée aux maîtres de respecter le caractère propre de l'établissement, si elle leur fait un devoir de réserve, ne saurait être interprétée comme permettant une atteinte à leur liberté de conscience ;

(...)

- **Décision n° 84-185 DC du 18 janvier 1985 - Loi modifiant et complétant la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983 et portant dispositions diverses relatives aux rapports entre l'Etat et les collectivités territoriales**

10. Considérant que si, comme le soutiennent les auteurs des saisines, la reconnaissance du caractère propre des établissements d'enseignement privés n'est que la mise en oeuvre du principe de la liberté d'enseignement, qui a valeur constitutionnelle, le respect de ce caractère propre est affirmé par le dernier alinéa, cité ci-dessus, de l'article 1er de la loi du 31 décembre 1959 ; que, dans ces conditions, la portée des modifications introduites par l'article 27-1 à la législation en vigueur et critiquées par les auteurs des saisines doit être appréciée en tenant compte de l'obligation imposée par la loi de respecter le caractère propre de l'établissement ;

11. Considérant qu'ainsi l'abrogation de la disposition de la loi du 25 novembre 1977 imposant aux maîtres enseignant dans les classes sous contrat d'association l'obligation de respecter le caractère propre de l'établissement n'a pas pour effet de soustraire les maîtres à cette obligation qui découle du dernier alinéa de l'article 1er de la loi du 31 décembre 1959 ; qu'une telle obligation, si elle ne peut être interprétée comme permettant qu'il soit porté atteinte à la liberté de conscience des maîtres, qui a valeur constitutionnelle, impose à ces derniers d'observer dans leur enseignement un devoir de réserve ;

- **Décision n° 2001-446 DC du 27 juin 2001 - Loi relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception**

- SUR LA SUPPRESSION DE LA POSSIBILITÉ, POUR UN CHEF DE SERVICE D'UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ, DE S'OPPOSER À CE QUE DES INTERRUPTIONS VOLONTAIRES DE GROSSESSE SOIENT PRATIQUÉES DANS SON SERVICE :

11. Considérant que le 2° de l'article 8 de la loi contestée, abrogeant les deux derniers alinéas de l'article L. 2212-8 du code de la santé publique, supprime la faculté auparavant ouverte aux chefs de service des établissements publics de santé de refuser que des interruptions volontaires de grossesse soient pratiquées dans leur service ;

12. Considérant que, selon les sénateurs requérants, l'abrogation de ces dispositions violerait le principe de liberté de conscience et le principe d'indépendance des professeurs d'université ;

13. Considérant qu'aux termes de l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : "Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi" ; que le cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 rappelle que "Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances" ; que la liberté de conscience constitue l'un des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République ;

**14. Considérant qu'en vertu du premier alinéa de l'article L. 2212-8 du code de la santé publique, "un médecin n'est jamais tenu de pratiquer une interruption volontaire de grossesse" ; qu'il ressort du deuxième alinéa, qu'"aucune sage-femme, aucun infirmier ou infirmière, aucun auxiliaire médical, quel qu'il soit, n'est tenu de concourir à une interruption de grossesse" ; qu'aucune sanction ne peut, en cas de refus, être infligée ; qu'est ainsi respectée la liberté des personnes susceptibles de participer à de telles interventions ;**

15. Considérant que, si le chef de service d'un établissement public de santé ne peut, en application de la disposition contestée, s'opposer à ce que des interruptions volontaires de grossesse soient effectuées dans son service, il conserve, en application des dispositions précitées du code de la santé publique, le droit de ne pas en pratiquer lui-même ; qu'est ainsi sauvegardée sa liberté, laquelle relève de sa conscience personnelle et ne saurait s'exercer aux dépens de celle des autres médecins et membres du personnel hospitalier qui travaillent dans son service ; que ces dispositions concourent par ailleurs au respect du principe constitutionnel d'égalité des usagers devant la loi et devant le service public ;

16. Considérant que le grief tiré de la méconnaissance du principe d'indépendance des professeurs d'université est inopérant, dès lors qu'est seule en cause, en l'espèce, la liberté du médecin en sa qualité de praticien chef de service ;

17. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les dispositions de l'article L. 2212-8 du code de la santé publique ne portent atteinte à aucun principe ni à aucune règle de valeur constitutionnelle ;

- SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA POLYNÉSIE FRANÇAISE :

18. Considérant que le A du V de l'article 19 de la loi insère dans le code de la santé publique un nouvel article L. 2442-1 qui rend applicables à la Polynésie française l'article L. 2212-1 du même code, aux termes duquel : "La femme enceinte que son état place dans une situation de détresse peut demander à un médecin l'interruption de sa grossesse. Cette interruption ne peut être pratiquée qu'avant la fin de la douzième semaine de grossesse" ; l'article L. 2212-7 relatif aux conditions d'exercice de l'autorité parentale lorsque la femme est mineure non émancipée ; enfin le premier alinéa de l'article L. 2212-8, en vertu duquel "un médecin n'est jamais tenu de pratiquer une interruption volontaire de grossesse mais il doit informer, sans délai, l'intéressée de son refus et lui communiquer immédiatement le nom de praticiens susceptibles de réaliser cette intervention" ;

19. Considérant que les sénateurs requérants soutiennent qu'en étendant à la Polynésie française ces dispositions du code de la santé publique, le législateur a excédé ses compétences et violé l'article 74 de la Constitution, dès lors qu'en application des dispositions combinées des articles 5 et 6 de la loi organique du 12 avril 1996 susvisée, les autorités de la Polynésie française sont seules compétentes en matière de santé publique ; qu'en outre, l'Assemblée de la Polynésie française ayant été saisie d'un projet "qui diffère substantiellement sur le fond de celui soumis au Parlement", la procédure parlementaire se trouverait entachée d'irrégularité ;

20. Considérant, en premier lieu, que la santé n'est pas au nombre des compétences de l'État limitativement énumérées par l'article 6 de la loi organique susvisée du 12 avril 1996, et relève dès lors, en application de l'article 5 de la même loi, de celle des autorités de la Polynésie française ; que, toutefois, les dispositions précitées des articles L. 2212-1, L. 2212-7 et L. 2212-8 du code de la santé publique, qui ont trait, respectivement, à la possibilité pour la femme enceinte que son état place en situation de détresse de demander l'interruption de sa grossesse, aux conditions d'exercice de l'autorité parentale lorsque la femme est mineure non émancipée et à la liberté, pour le médecin, de refuser de pratiquer une interruption volontaire de grossesse, se rattachent, s'agissant des deux premiers articles, au droit des personnes et donc au droit civil, et, s'agissant du troisième, aux garanties des libertés publiques, domaines qui relèvent, en vertu de l'article 6 de la loi organique précitée, de la compétence de l'État ; que, toutefois, la mise en oeuvre de ces dispositions dans le domaine de la santé publique relève de la compétence du territoire ; que, par suite, le grief tiré de l'incompétence du législateur ordinaire pour édicter les règles en cause ne peut être accueilli ;

21. Considérant, en deuxième lieu, que, si la loi déferée rend applicables à la Polynésie française certaines dispositions du code de la santé publique, celles-ci portent, comme il a été dit, sur des matières relevant de la compétence de l'État, sans modifier aucune des conditions et réserves dont celle-ci est assortie en vertu de la loi organique susvisée du 12 avril 1996 ; qu'elles n'introduisent, ne modifient ou ne suppriment aucune disposition

spécifique au territoire de la Polynésie française touchant à l'organisation particulière de ce dernier ; que, dès lors, elles pouvaient lui être rendues applicables sans consultation de l'assemblée territoriale telle qu'elle est prévue par l'article 74 de la Constitution ; que, par suite, le grief tiré de l'irrégularité de la procédure législative est inopérant ;

22. Considérant qu'en l'espèce il n'y a lieu, pour le Conseil constitutionnel, de soulever d'office aucune question de conformité à la Constitution ;

## **2. Sur la neutralité du service public**

### **- Décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986 - Loi relative à la liberté de communication**

. En ce qui concerne le pluralisme dans le secteur public :

13. Considérant que, pour le secteur public, le législateur a fixé lui-même certaines règles destinées à garantir le pluralisme des courants de pensée socioculturels ; qu'au nombre de ces règles, il y a lieu de mentionner l'article 16, alinéa 1, de la loi qui, combiné avec les dispositions de l'article L. 167-1 du code électoral qui demeurent en vigueur, assure aux groupements politiques le libre accès au service public de la radiodiffusion télévision pendant les campagnes électorales ; que, de même, si l'article 54 de la loi prévoit que le Gouvernement peut à tout moment faire diffuser par les sociétés nationales de programme toutes les déclarations ou communications qu'il juge nécessaires, il est prévu que les émissions annoncées à ce titre peuvent donner lieu à un droit de réplique ; que le premier alinéa de l'article 55 de la loi place sous le contrôle du bureau de chaque assemblée la retransmission des débats des assemblées parlementaires ; que le second alinéa du même article prévoit qu'"un temps d'émission est accordé aux formations politiques représentées par un groupe dans l'une ou l'autre des assemblées du Parlement ainsi qu'aux organisations syndicales et professionnelles représentatives à l'échelle nationale" ; que, dans son article 56, la loi fait obligation à la société nationale de programme visée au 2° de l'article 44, de programmer le dimanche matin des émissions à caractère religieux consacrées aux principaux cultes pratiqués en France ;

14. Considérant qu'en sus des règles ainsi énoncées, l'article 13 de la loi dispose, dans son premier alinéa, que "La Commission nationale de la communication et des libertés veille par ses recommandations au respect de l'expression pluraliste des courants de pensée et d'opinion dans les programmes des sociétés nationales de programme et notamment pour les émissions d'information politique" ; que ces dispositions impliquent que la commission est tenue d'exercer la mission qui lui est confiée par la loi et que les recommandations qu'elle prend à cet effet revêtent un caractère obligatoire et peuvent, tout comme d'ailleurs le refus par la commission de faire usage des pouvoirs qu'elle tient de la loi, être contestées devant le juge de l'excès de pouvoir ;

**15. Considérant enfin, que les obligations imposées aux sociétés et à l'établissement public composant le secteur public de la communication audiovisuelle sont précisées dans des cahiers des charges fixés par décret, qui doivent être préalablement soumis à la Commission nationale de la communication et des libertés, dont l'avis motivé est rendu public ; que ces cahiers des charges doivent nécessairement se conformer aux principes fondamentaux du service public et notamment au principe d'égalité et à son corollaire le principe de neutralité du service ;**

### **3. Sur la notion de principe fondamental reconnu par les lois de la République**

- **Décision n° 76-70 DC du 2 décembre 1976 - Loi relative au développement de la prévention des accidents du travail**

2. Considérant que ces dispositions, desquelles il peut résulter une mise à la charge de l'employeur du paiement, en totalité ou en partie, des amendes et des frais de justice, ne portent atteinte, sous réserve du respect des droits de la défense, tels qu'ils résultent des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République, à aucune disposition de la Constitution ni à aucun autre principe de valeur constitutionnelle applicable en matière pénale ;

- **Décision n° 88-244 DC du 20 juillet 1988 - Loi portant amnistie**

Quant à la tradition républicaine :

11. Considérant que la tradition républicaine ne saurait être utilement invoquée pour soutenir qu'un texte législatif qui la contredit serait contraire à la Constitution qu'autant que cette tradition aurait donné naissance à un principe fondamental reconnu par les lois de la République ;

12. Considérant que, si dans leur très grande majorité les textes pris en matière d'amnistie dans la législation républicaine intervenue avant l'entrée en vigueur du préambule de la Constitution de 1946 ne comportent pas de dispositions concernant, en dehors des incriminations pénales dont ils ont pu être l'occasion, les rapports nés de contrats de travail de droit privé, il n'en demeure pas moins que la loi d'amnistie du 12 juillet 1937 s'est écartée de cette tradition ; que, dès lors, la tradition invoquée par les auteurs de la saisine ne saurait, en tout état de cause, être regardée comme ayant engendré un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens de l'alinéa premier du préambule de la Constitution de 1946,

- **Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006 - Loi pour l'égalité des chances**

24. Considérant, en deuxième lieu, que, si le principe des droits de la défense qui résulte de l'article 16 de la Déclaration de 1789 impose le respect d'une procédure contradictoire dans les cas de licenciement prononcé pour un motif disciplinaire, il ne résulte pas de ce principe qu'une telle procédure devrait être respectée dans les autres cas de licenciement ;

- **Décision n° 2013-669 DC du 17 mai 2013 - Loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe**

21. Considérant, en deuxième lieu, que la tradition républicaine ne saurait être utilement invoquée pour soutenir qu'un texte législatif qui la contredit serait contraire à la Constitution qu'autant que cette tradition aurait donné naissance à un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du premier alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; que, si la législation républicaine antérieure à 1946 et les lois postérieures ont, jusqu'à la loi déferée, regardé le mariage comme l'union d'un homme et d'une femme, cette règle qui n'intéresse ni les droits et libertés fondamentaux, ni la souveraineté nationale, ni l'organisation des pouvoirs publics, ne peut constituer un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du premier alinéa du Préambule de 1946 ; qu'en outre, doit en tout état de cause être écarté le grief tiré de ce que le mariage serait « naturellement » l'union d'un homme et d'une femme ;