

Décision n° 2006 - 545 DC

Loi pour le **développement** de la
participation et de l'**actionnariat salarié** et
portant diverses dispositions d'ordre
économique et social

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2006

Sommaire

I - Sur l'article 29 - Consultation du comité d'entreprise	6
II - Sur l'article 48 (ex-article 23) - Congé de mobilité.....	16
III - Sur l'article 51 (ex-article 30 A) - Conseillers prud'hommes	26
IV - Sur l'article 54 (ex-article 32) - Sous-traitance : décompte des effectifs.....	35
V - Sur l'article 60 (ex-article 35 <i>quater</i>) - Heures supplémentaires des routiers.....	47

Légende (pour les articles consolidés)

- ~~texte barré~~ : dispositions supprimées
- **texte en gras** : dispositions nouvelles
- [article XX] : origine de la modification

Table des matières

I - Sur l'article 29 - Consultation du comité d'entreprise	6
A – Normes de référence.....	6
□ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.....	6
- Alinéa 8	6
□ Constitution du 4 octobre 1958	6
- Article 34.....	6
B - Législation	6
□ Code du travail	6
- Article L. 212-4-9.....	6
- Article L. 320-2	7
- Article L. 320-3	8
- Article L. 432-1-1	8
- Article L. 432-3-1	9
- Article L. 432-4	10
- Article L. 432-4-1.....	11
- Article L. 432-4-2.....	12
- Article L. 432-4-3 [<i>créé par l'article 29</i>]	13
C – Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	13
• Sur la mise en œuvre du huitième alinéa du Préambule de 1946	13
- Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, cons. 7 à 13 - Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.....	13
- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 7 et 8 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social	14
- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 8 - Loi en faveur des petites et moyennes entreprises.....	15
• Sur le principe d'égalité.....	15
- Décision n° 2006-541 DC du 28 septembre 2006, cons. 9 - Accord sur l'application de l'article 65 de la convention sur la délivrance de brevets européens	15
II - Sur l'article 48 (ex-article 23) - Congé de mobilité.....	16
A – Normes de référence.....	16
□ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.....	16
- Alinéa 5	16
□ Constitution du 4 octobre 1958	16
- Article 34.....	16
B - Législation	17
□ Code du travail	17
- Article L. 122-2	17
- Article L. 320-2	17
- Article L. 320-2-1 [<i>créé par l'article 48</i>]	18
- Article L. 321-1	19

- Article L. 321-4-3 [modifié par l'article 48]	19
- Article L. 322-4	20
- Article L. 439-6	21
C - Jurisprudence du Conseil constitutionnel	22
- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 26 - Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail	22
- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 27 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail	22
- Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, cons. 19 à 21, 45, 46 et 50 - Loi de modernisation sociale	23
- Décision n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005, cons. 23 à 28 - Loi de programmation pour la cohésion sociale.....	24
- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 4 et 5 - Loi en faveur des petites et moyennes entreprises.....	25
- Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, cons. 19 - Loi pour l'égalité des chances	25
III - Sur l'article 51 (ex-article 30 A) - Conseillers prud'hommes	26
A – Normes de référence.....	26
□ Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789	26
- Article 14.....	26
- Article 15.....	26
- Article 16.....	26
□ Constitution du 4 octobre 1958	26
- Article 34.....	26
- Article 37.....	26
- Article 64.....	27
- Article 66.....	27
B - Législation	27
- Article L. 514-1 [modifié par l'article 51].....	27
- Article L. 51-10-2 [modifié par l'article 51]	28
C – Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	29
□ Sur le domaine de la loi et du règlement	29
- Décision n° 75-83 L du 17 avril 1975 - Nature juridique de dispositions de l'article L525-9 du code du travail relatives à la rémunération des membres de la Cour supérieure d'arbitrage, des commissaires du Gouvernement et des rapporteurs près ladite cour	29
- Décision n° 86-219 DC du 22 décembre 1986 - Loi organique relative au maintien en activité des magistrats hors hiérarchie de la Cour de cassation.....	29
- Décision n° 87-238 DC du 5 janvier 1988 - Loi organique portant maintien en activité des magistrats des cours d'appel et des tribunaux de grande instance.....	30
- Décision n° 94-355 DC du 10 janvier 1995, cons. 17 - Loi organique modifiant l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 relative au statut de la magistrature	30
- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 14 - Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.....	30
- Décision n° 2003-466 DC du 20 février 2003, cons. 6, 25 et 29 - Loi organique relative aux juges de proximité.....	31

□ Sur l'indépendance et impartialité des membres de juridictions.....	31
- Décision n° 2003-466 DC du 20 février 2003, cons. 3, 6, 7, 16, 17 et 23 - Loi organique relative aux juges de proximité.....	31
- Décision n° 2003-485 DC du 4 décembre 2003, cons. 61 et 62 - Loi modifiant la loi n° 52-893 du 25 juillet 1952 relative au droit d'asile	32
□ Sur le bon usage des deniers publics.....	32
- Décision n° 2003-473 DC du 26 juin 2003, cons. 18 - Loi habilitant le Gouvernement à simplifier le droit	32
- Décision n° 2003-489 DC du 29 décembre 2003, cons. 33 - Loi de finances pour 2004.....	33
- Décision n° 2004-506 DC du 2 décembre 2004, cons. 31 à 33, 37 - Loi de simplification du droit	33
□ Sur la bonne administration de la justice.....	34
- Décision n° 2001-451 DC du 27 novembre 2001, cons. 42, 43, 46 et 47 - Loi portant amélioration de la couverture des non salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.....	34
- Décision n° 2002-461 DC du 29 août 2002, cons. 24 - Loi d'orientation et de programmation pour la justice.....	34
- Décision n° 2003-484 DC du 20 novembre 2003, cons. 81 - Loi relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité	34
IV - Sur l'article 54 (ex-article 32) - Sous-traitance : décompte des effectifs.....	35
A - Normes de référence	35
□ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.....	35
- Alinéa 8	35
□ Constitution du 4 octobre 1958	35
- Article 34.....	35
B – Législation	35
□ Code du travail	35
- Article L. 236-1	35
- Article L. 421-1	37
- Article L. 421-2	38
- Article L. 423-7 [<i>modifié par l'article 54</i>].....	38
- Article L. 431-1	38
- Article L. 431-2	39
- Article L. 433-4 [<i>modifié par l'article 54</i>].....	39
- Article L. 620-10 [<i>modifié par l'article 54</i>].....	39
- Article L. 620-11	40
□ Code de l'éducation.....	40
- Article L. 442-5	40

C - Jurisprudence	41
□ Jurisprudence du Conseil constitutionnel	41
• Sur la mise en œuvre du huitième alinéa du Préambule de 1946	41
- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 7 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social	41
- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 4 et 5 - Loi en faveur des petites et moyennes entreprises.....	41
- Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, cons. 29 à 32 - Loi pour l'égalité des chances	41
• Sur le principe d'égalité.....	42
- Décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006, cons. 31 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007	42
□ Jurisprudence de la Cour de cassation	42
• Jurisprudence ancienne.....	42
- Cass. soc., 28 mars 2000, pourvoi n° 98-60440	42
- Cass. soc., 27 novembre 2001, pourvoi n° 00-60252.....	42
• Jurisprudence actuelle.....	42
- Cass. soc., 30 avril 2003, pourvoi n° 01-60841.....	42
- Cass. soc., 26 mai 2004, pourvoi n° 03-60125.....	43
- Cass. soc., 26 mai 2004, pourvoi n° 03-60358.....	44
- Cass. soc., 23 mai 2006, pourvoi n° 05-60119.....	44
- Cass. soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 05-60384.....	46
V - Sur l'article 60 (ex-article 35 <i>quater</i>) - Heures supplémentaires des routiers	47
A – Normes de référence	47
□ Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789	47
- Article 16.....	47
B – Jurisprudence du Conseil constitutionnel	47
- Décision n° 99-422 DC du 21 décembre 1999, cons. 62 à 65 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2000	47
- Décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006, cons. 18 et 19 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007.....	48

I - Sur l'article 29 - Consultation du comité d'entreprise

A – Normes de référence

- **Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946**

- Alinéa 8

Tout travailleur **participe**, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

- **Constitution du 4 octobre 1958**

- Article 34

(...)

La loi détermine les principes fondamentaux :

(...)

- **du droit du travail**, du droit syndical et de la sécurité sociale.

(...)

B - Législation

- **Code du travail**

Livre II : Réglementation du travail
Titre Ier : Conditions du travail
Chapitre II : Durée du travail
Section 2 : Travail à temps choisi
Paragraphe 2 : Travail à temps partiel

- Article L. 212-4-9

Créé par l'Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 10 (Journal Officiel du 12 août 1986)

Modifié par la Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 43 III (Journal Officiel du 21 décembre 1993)

Modifié par la Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 12 I, II, VII (Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

Modifié par l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 5 I (Journal Officiel du 26 juin 2004)

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit :

1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

2° La procédure devant être suivie par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

3° Le délai laissé au chef d'entreprise pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 (1). Il communique également le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Lors de la réunion où est discuté ce bilan, le chef d'entreprise explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet. Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Nota (1) : l'article L322-12 du code du travail a été abrogé par l'article 2 de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003.

Livre III : Placement et emploi

Titre II : Emploi

Chapitre préliminaire : Gestion de l'emploi et des compétences - Prévention des conséquences des mutations économiques

- Article L. 320-2

Créé par la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 I (Journal Officiel du 19 janvier 2005)

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens du II de l'article L. 439-1 qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut

porter également, selon les modalités prévues à l'article L. 320-3, sur les matières mentionnées à cet article.

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée à l'alinéa précédent, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations du même alinéa.

- Article L. 320-3

Créé par la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 I (Journal Officiel du 19 janvier 2005)

Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du présent livre et du livre IV, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours.

Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1 fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Les accords prévus au présent article ne peuvent déroger aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 321-1, à celles des onze premiers alinéas de l'article L. 321-4, ni à celles des articles L. 321-9 et L. 431-5.

Toute action en contestation visant tout ou partie de ces accords doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date d'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 132-10. Toutefois, ce délai est porté à douze mois pour les accords qui déterminent ou anticipent le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1.

Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

Titre III : Les comités d'entreprise

Chapitre II : Attributions et pouvoirs

- Article L. 432-1-1

Créé par la Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 1 II (Journal Officiel du 8 août 1989)

Modifié par la Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 37 III (Journal Officiel du 14 juillet 1990)

Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)

Chaque année, à l'occasion de la réunion prévue au deuxième alinéa de l'article L. 432-4, le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L. 432-4-1.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente.

Nota : Loi 89-549 du 2 août 1989 art. 36 : date d'application des dispositions de la présente loi.

Nota : Loi 90-613 du 12 juillet 1990 art. 43 : les dispositions de la présente loi s'appliquent aux contrats conclus après son entrée en vigueur.

- Article L. 432-3-1

Créé par la Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 11 (Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Modifié par la Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 38 (Journal Officiel du 8 août 1989)

Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 11 (Journal Officiel du 20 février 2001)

Modifié par la Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 1, art. 2, art. 3 (Journal Officiel du 10 mai 2001)

Modifié par la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 art. 7 (Journal Officiel du 24 mars 2006)

Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

- Article L. 432-4

Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Modifié par la Loi n° 75-5 du 3 janvier 1975 (Journal Officiel du 4 janvier 1975)

Modifié par la Ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 art. 15 VIII (Journal Officiel du 6 février 1982 en vigueur le 1er mars 1982)

Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 (Journal Officiel du 29 octobre 1982)

Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 29 (Journal Officiel du 29 octobre 1982)

Modifié par la Loi n° 83-25 du 19 janvier 1983 art. 27 (Journal Officiel du 20 janvier 1983)

Modifié par la Loi n° 84-148 du 1 mars 1984 art. 42 (Journal Officiel du 2 mars 1984)

Modifié par la Loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 art. 50 I (Journal Officiel du 14 janvier 1989)

Modifié par la Loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 art. 2 (Journal Officiel du 20 décembre 1989 en vigueur le 1er janvier 1990)

Modifié par la Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 37 I (Journal Officiel du 14 juillet 1990)

Modifié par la Loi n° 94-678 du 8 août 1994 art. 10 II (Journal Officiel du 10 août 1994)

Modifié par la Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 35 (Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

Modifié par la Loi n° 2001-7 du 4 janvier 2001 art. 6 (Journal Officiel du 5 janvier 2001)

Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)

Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 439-1 ;
- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides européennes et les aides ou avantages financiers notamment les aides à l'emploi, en particulier celles créées par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail consentis à l'entreprise par l'Etat, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 (1).

Le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

Dans les sociétés visées à l'article L. 232-2 du code de commerce, les documents établis en application de cet article et des articles L. 232-3 et L. 232-4 du même code sont communiqués au comité d'entreprise. Il en est de même dans les sociétés non visées à cet article qui établissent ces documents. Les informations données au comité d'entreprise en application du présent alinéa sont réputées confidentielles au sens de l'article L. 432-7. Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnés à l'article L. 251-13 du code de commerce.

Le comité d'entreprise reçoit également communication du rapport visé aux articles L. 223-37 et L. 225-231 du code de commerce et des réponses, rapports et délibérations dans les cas prévus aux articles L. 234-1, L. 234-2 et L. 251-15 du code de commerce.

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur d'éventuels retards dans le paiement par l'entreprise des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article 1050 du code rural (2) ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Nota : (1) La loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 a été abrogée par l'ordonnance 2000-912 du 18 septembre 2000 et codifiée dans le code de commerce.

Nota : (2) L'article 1050 du code rural a été abrogé et codifié par l'article 6 I de l'ordonnance 2000-550 du 15 juin 2000 à l'article L. 727-2 du code rural.

- Article L. 432-4-1

Créé par la Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 37 II (Journal Officiel du 14 juillet 1990)

Modifié par la Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 art. 5 II (Journal Officiel du 4 janvier 1992)

Modifié par la Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 5 (Journal Officiel du 1er janvier 1993)

Modifié par la Loi n° 95-881 du 4 août 1995 art. 2 (Journal Officiel du 5 août 1995)

Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)

Modifié par la Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 128 (Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux quatre dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre des journées de travail effectuées, au cours de chacun des trois ou six derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7. A cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les

contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité prévue au premier alinéa de l'article L. 434-3 si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, il peut décider de saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci effectue les constatations qu'il estime utiles.

Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L. 611-1 et L. 611-10, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail dans laquelle il précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application de l'alinéa précédent.

- Article L. 432-4-2

*Créé par la Loi n°93-1313 du 20 décembre 1993 art. 30 (JORF 21 décembre 1993)
Modifié par la Loi n°2001-152 du 19 février 2001 art. 11 (JORF 20 février 2001)*

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le chef d'entreprise remet au comité d'entreprise une fois par an un rapport qui se substitue à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier, quelle que soit leur périodicité, prévus par les articles L. 212-4-5, L. 432-1-1, L. 432-3-1, L. 432-4 (sixième, septième, huitième alinéa et dernière phrase du dernier alinéa) et L. 432-4-1 du présent code.

Ce rapport porte sur :

- 1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- 2° Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- 3° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- 4° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- 5° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

Les modalités d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

- Article L. 432-4-3 [créé par l'article 29]

Sans préjudice des obligations incombant au chef d'entreprise en matière de consultation du comité d'entreprise, un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe peut adapter, dans les entreprises occupant au moins trois cents salariés, les modalités d'information du comité d'entreprise et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu.

Cet accord peut substituer à l'ensemble des informations et documents à caractère économique, social et financier prévus par les articles L. 212-4-9, L. 432-1-1 et L. 432-3-1, par les sixième à huitième alinéas et par la dernière phrase du dernier alinéa de l'article L. 432-4 et par l'article L. 432-4-1 un rapport dont il fixe la périodicité, au moins annuelle, portant obligatoirement sur :

1° L'activité et la situation financière de l'entreprise ;

2° L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ; le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;

3° La situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;

4° Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent ce rapport quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent.

L'accord définit également les conditions dans lesquelles les salariés sont directement informés sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise et sur les matières visées aux articles L. 320-2 et L. 320-3.

C – Jurisprudence du Conseil constitutionnel

- *Sur la mise en œuvre du huitième alinéa du Préambule de 1946*

- Décision n° 93-328 DC du 16 décembre 1993, cons. 7 à 13 -

Loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle

7. Considérant que l'article 30 de la loi substitue pour les entreprises de moins de trois cents salariés aux informations et documents à caractère économique, social et financier, quelle que soit leur périodicité, que doit remettre le chef d'entreprise au comité d'entreprise en application des articles L. 212-4-5, L. 432-1-1, L. 432-3-1, L. 432-4 .sixième, septième, huitième alinéas et dernière phrase du dernier alinéa) et L. 432-4-1 du code du travail, la remise une fois par an d'un rapport unique portant sur :

1 l'activité de la situation financière de l'entreprise ;

2 le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;

3 l'évaluation de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;

4 la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;

5 les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;

que cet article dispose que ses modalités d'application doivent être précisées par décret en Conseil d'État ;

8. Considérant que les auteurs de la saisine font valoir en premier lieu que cet article méconnaît le huitième alinéa précité du Préambule de la Constitution de 1946 dès lors que les informations ainsi visées du fait de leur périodicité annuelle et de leur caractère rétrospectif ne permettraient pas au comité d'entreprise d'assurer par une expression collective des salariés la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie de l'entreprise ; qu'ils soutiennent en second lieu qu'en égard au caractère très général des indications que cet article comporte quant au contenu du rapport prescrit, le législateur a méconnu sa compétence en renvoyant la détermination de ses modalités d'application à un décret en Conseil d'État ;

9. Considérant que l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical ; qu'il revient ainsi au législateur de déterminer, dans le respect du huitième alinéa précité du Préambule de la Constitution de 1946, les conditions de mise en oeuvre de cette disposition ;

10. Considérant d'une part que le respect du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 implique que les représentants des salariés bénéficient des informations nécessaires pour que soit assurée la participation du personnel à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise ; que l'article contesté ne les prive pas de telles informations ;

11. Considérant d'autre part, que la détermination des dispositions réglementaires d'application dudit article ne peut avoir pour seul objet que de préciser la nature des données qui sont fournies au titre de chacun des éléments du rapport énumérés par cet article et d'organiser la procédure de transmission de ce rapport à l'inspecteur du travail ;

12. Considérant que dès lors, le législateur n'a pas porté atteinte à la disposition invoquée du Préambule de la Constitution de 1946 et n'a pas méconnu sa propre compétence en renvoyant à un décret en Conseil d'État la fixation des modalités d'application de l'article contesté ;

13. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les moyens des auteurs de la saisine doivent être écartés ;

- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 7 et 8 -

Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

7. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, **c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe qui est énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;**

8. Considérant que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ; que le législateur peut en particulier laisser les partenaires sociaux déterminer, dans le cadre qu'il a défini, l'articulation entre les différentes conventions ou accords collectifs qu'ils concluent au niveau interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises ; que, toutefois, lorsque le législateur autorise un accord collectif à déroger à une règle qu'il a lui-même édictée et à laquelle il a entendu conférer un caractère d'ordre public, il doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation ;

**- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 8 -
Loi en faveur des petites et moyennes entreprises**

8. Considérant, en second lieu, qu'il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés ou à leurs organisations représentatives le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;

- *Sur le principe d'égalité*

**- Décision n° 2006-541 DC du 28 septembre 2006, cons. 9 -
Accord sur l'application de l'article 65 de la convention sur la délivrance de brevets
européens**

9. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que **si, en règle générale, le principe d'égalité impose de traiter de la même façon des personnes qui se trouvent dans la même situation, il n'en résulte pas pour autant qu'il oblige à traiter différemment des personnes se trouvant dans des situations différentes** ;

II - Sur l'article 48 (ex-article 23) - Congé de mobilité

A – Normes de référence

- **Préambule de la Constitution du 27 octobre 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.

- **Constitution du 4 octobre 1958**

- Article 34

(...)

La loi détermine les principes fondamentaux :

(...)

- **du droit du travail**, du droit syndical et de la sécurité sociale.

(...)

B - Législation

□ Code du travail

Livre I^{er} : Conventions relatives au travail
Titre II : Contrat de travail
Chapitre II : Règles propres au contrat de travail
Section 1 : Contrat à durée déterminée
Sous-section 1 : Règles générales

- Article L. 122-2

*Transféré par la loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)
Modifié par le décret n° 74-808 du 19 septembre 1974 (Journal Officiel du 29 septembre 1974)
Modifié par la loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 art. 1 et 4 (Journal Officiel du 4 janvier 1979)
Modifié par l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 art. 2 (Journal Officiel du 6 février 1982)
Modifié par la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 91 (Journal Officiel du 26 juillet 1985)
Modifié par l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 4 I (Journal Officiel du 12 août 1986)
Modifié par la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 art. 52 I (Journal Officiel du 14 janvier 1989)
Modifié par la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 91 (Journal Officiel du 14 juillet 1990)
Modifié par la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 art. 8 I a (Journal Officiel du 26 décembre 2001)*

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée :

1° Lorsqu'il est conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions qui seront fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Ce contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut être renouvelé une fois. Les dispositions de l'article L. 122-1-2 et L. 122-3-11 ne sont pas applicables à ce contrat.

Livre III : Placement et emploi

Titre II : Emploi

Chapitre préliminaire : Gestion de l'emploi et des compétences - Prévention des conséquences des mutations économiques

- Article L. 320-2

Créé par la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 I (Journal Officiel du 19 janvier 2005)

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens du II de l'article L. 439-1 qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut porter également, selon les modalités prévues à l'article L. 320-3, sur les matières mentionnées à cet article.

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée à l'alinéa précédent, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations du même alinéa.

- Article L. 320-2-1 *[créé par l'article 48]*

Dans les entreprises visées au premier alinéa de l'article L. 321-4-3, un congé de mobilité peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le congé de mobilité, dont la durée est fixée par l'accord collectif, a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Les périodes de travail mentionnées au deuxième alinéa peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité. Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 122-2 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée restant à courir.

Le congé de mobilité est pris pendant la période de préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

L'accord collectif détermine les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier du congé de mobilité ; il fixe les modalités d'adhésion de celui-ci à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ; il organise les périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ; il détermine le niveau de la rémunération qui sera versée pendant la période du congé qui excède le préavis. Le montant de cette rémunération est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 4° de l'article L. 322-4. Il prévoit également les conditions d'information des institutions représentatives du personnel lorsque l'employeur propose à ses salariés un congé de mobilité. Il détermine enfin les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique.

La rémunération versée au bénéficiaire du congé de mobilité est soumise, pour la période excédant la durée du préavis et dans la limite des neuf premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement prévue à l'article L. 321-4-3 à laquelle elle est assimilée.

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement prévue à l'article L. 321-4-3.

Chapitre I^{er} : Licenciement pour motif économique

- Article L. 321-1

Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Modifié par la Loi n° 86-797 du 3 juillet 1986 art. 5 (Journal Officiel du 4 juillet 1986)

Modifié par la Loi n° 86-1320 du 31 décembre 1986 art. 6 I (Journal Officiel du 31 décembre 1986)

Modifié par la Loi n° 86-797 du 3 juillet 1986 art. 2 I (Journal Officiel du 4 juillet 1986 en vigueur le 1er janvier 1987)

Modifié par la Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 art. 6 II, art. 6 III (Journal Officiel du 31 décembre 1986)

Modifié par la Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 art. 61 (Journal Officiel du 31 juillet 1987)

Modifié par la Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 25 I (Journal Officiel du 8 août 1989)

Modifié par la Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 25 III (Journal Officiel du 8 août 1989)

Modifié par la Loi n° 92-722 du 29 juillet 1992 art. 26 I (Journal Officiel du 30 juillet 1992)

Modifié par la Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 108 (Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Modifié par la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 73 I (Journal Officiel du 19 janvier 2005)

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.

- Article L. 321-4-3 [modifié par l'article 48]

Créé par Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 art. 119 (JORF 18 janvier 2002)

Modifié par Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 art. 24 V (JORF 27 juillet 2005)

Dans les entreprises ou les établissements occupant au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises visées à l'article L. 439-6 **aux premier, deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6** et celles visées à l'article L. 439-1 dès lors qu'elles occupent ensemble au moins mille salariés, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement, dont la durée ne peut excéder neuf mois.

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement et mises en oeuvre pendant la période visée à l'alinéa précédent. L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé de l'exécution. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement restant à courir. Pendant cette période, le préavis est suspendu.

Pendant la période de suspension du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur dont le montant est égal au montant de l'allocation visée au 4° de l'article L. 322-4. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article précité sont applicables à cette rémunération.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires.

Les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution aux actions mentionnées au présent article.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

Nota : Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 art. 36 VI : Les dispositions de l'article 24 de la présente loi sont applicables aux accords mentionnés au cinquième alinéa du I de l'article L. 321-4-2 du code du travail conclus à compter du 1^{er} avril 2005.

Chapitre II : Fonds national de l'emploi

Section 1 : Fonds national de l'emploi

- Article L. 322-4

Créé par Loi n°73-4 du 2 janvier 1973 (JORF 3 JANVIER 1973)

Modifié par Décret n°76-784 du 19 août 1976 (JORF 20 AOUT 1976)

Modifié par Décret n°79-705 du 22 août 1979 (JORF 23 AOUT 1979)

Modifié par Ordonnance n°84-106 du 16 février 1984 ART. 15 (JORF 17 FEVRIER date d'entrée en vigueur 1er AVRIL 1984)

Modifié par Ordonnance n°84-198 du 21 mars 1984 ART. 2 (JORF 22 mars date d'entrée en en vigueur 1er AVRIL 1984)

Modifié par Loi n°85-772 du 25 juillet 1985 art. 102 (JORF 26 juillet 1985)

Modifié par Loi n°85-832 du 5 août 1985 art. 2, art. 3 (JORF 6 août 1985)

Modifié par Ordonnance n°86-948 du 11 août 1986 art. 11 (JORF 12 août 1986)

Modifié par Loi n°92-1446 du 31 décembre 1992 art. 11 (JORF 1er janvier 1993)

Modifié par Loi n°93-1313 du 20 décembre 1993 art. 43 IV, V (JORF 21 décembre 1993)

Modifié par Loi n°2003-775 du 21 août 2003 art. 181 (JORF 22 août 2003 en vigueur le 1er janvier 2005)

Dans les régions ou à l'égard des professions astreintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, le ministre chargé du travail, après avis du comité supérieur de l'emploi engage des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle. Il en assure ou coordonne l'exécution.

Dans les cas prévus au présent article, peuvent être attribuées par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels, les organisations syndicales ou avec les entreprises :

1. Des allocations temporaires dégressives en faveur des travailleurs qui ne peuvent bénéficier d'un stage de formation et ne peuvent être temporairement occupés que dans des emplois entraînant un déclassement professionnel ;

2. Des allocations spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs âgés lorsqu'il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier de mesures de reclassement. Les droits de ces travailleurs à l'égard de la sécurité sociale sont fixés par voie réglementaire ;

3. Alinéa abrogé (1)

4. Des allocations de conversion en faveur des salariés auxquels est accordé un congé en vue de bénéficier d'actions destinées à favoriser leur reclassement et dont le contrat de travail est, à cet effet, temporairement suspendu.

5. Des allocations en faveur des salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en vue d'éviter des licenciements économiques. Le montant des ressources nettes garanties des salariés adhérents à ces conventions ne pourra dépasser 90 p. 100 de leur rémunération nette antérieure.

En outre, le ministre chargé du travail peut, après avis du comité supérieur de l'emploi, accorder des aides individuelles au reclassement en faveur de certaines catégories de travailleurs sans emploi reprenant un emploi à temps partiel.

Les allocations versées en application du présent article sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Les contributions des employeurs à ces allocations ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires, ni des cotisations de sécurité sociale.

(1) Nota : Loi 2003-775 art. 18 I : Les conventions signées en application de ce 3° antérieurement au 1er janvier 2005 continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme.

Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

Titre III : Les comités d'entreprise

Chapitre X : Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire

Section 1 : Champ d'application

- Article L. 439-6

*Créé par la Loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 art. 3 Journal Officiel du 13 novembre 1996
Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001*

En vue de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information, d'échange de vues et de dialogue est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

On entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise au sens du I de l'article L. 439-1 qui emploie au moins mille salariés dans les Etats membres de la Communauté européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen non membres de la Communauté européenne et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces Etats.

On entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire le groupe au sens du II de l'article L. 439-1 qui remplit les conditions d'effectifs et d'activité mentionnées à l'alinéa précédent et qui comporte au moins une entreprise employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces Etats.

Pour l'application du présent chapitre, le terme de consultation s'entend comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

a) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, est situé en France ;

b) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés au deuxième alinéa du présent article et qui a désigné, pour l'application des présentes dispositions, un représentant en France ;

c) A l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante, au sens de l'article L. 439-1, se trouve dans un Etat autre que ceux mentionnés au deuxième alinéa du présent article, qui n'a procédé à la désignation d'un représentant dans aucun des Etats concernés et dont l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein de ces Etats est situé en France.

C - Jurisprudence du Conseil constitutionnel

- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 26 -

Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail

26. Considérant, en deuxième lieu, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée ; **qu'il revient par ailleurs au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail, et notamment de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés** ; qu'en réduisant, à l'article 1^{er} de la loi, de trente-neuf à trente-cinq heures, la durée légale du travail effectif, en 2000 ou 2002, selon les cas, et en prévoyant, à l'article 3, un dispositif visant à inciter les employeurs à réduire la durée du travail avant ces échéances, le législateur a entendu, dans le contexte actuel du marché du travail, s'inscrire dans le cadre du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, cons. 27 -

Loi relative à la réduction négociée du temps de travail

27. Considérant, d'une part, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée ; **qu'il revient par ailleurs au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail et, notamment, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés**, ainsi que le respect des dispositions du onzième alinéa du Préambule selon lesquelles la Nation « garantit à tous...le repos et les loisirs... » ; qu'en portant à trente-cinq heures la durée légale du travail effectif, le législateur a entendu s'inscrire dans le cadre des cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

**- Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002, cons. 19 à 21, 45, 46 et 50 -
Loi de modernisation sociale**

19. Considérant que l'article 108 de la loi déferée complète l'article L. 321-1 du code du travail par un alinéa ainsi rédigé : « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi de catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient » ;

20. Considérant que les requérants soutiennent que l'obligation qui pèse ainsi sur l'employeur de réaliser « tous les efforts de formation et d'adaptation » est une obligation floue dont la portée et les limites ne sont pas définies ; que le législateur aurait dû préciser si la méconnaissance de cette obligation de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ou si elle entraîne la nullité du licenciement ouvrant droit à réintégration ;

21. Considérant qu'il résulte des travaux préparatoires de l'article 108 que le législateur a entendu consacrer la jurisprudence selon laquelle l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, **a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois**, obligation aujourd'hui codifiée à l'article L. 932-2 du code du travail par la loi susvisée du 19 janvier 2000 ; qu'en vertu de cette obligation, **l'employeur doit offrir au salarié la formation nécessaire pour occuper les emplois qu'il lui propose dans le cadre de son obligation de reclassement, c'est-à-dire des emplois de même catégorie que celui qu'il occupe ou équivalents ou encore, sous réserve de son accord exprès, d'une catégorie inférieure** ; qu'en l'absence de disposition expresse en ce sens, et la nullité ne se présument point, la méconnaissance de cette obligation ne pourra pas être sanctionnée par la nullité de la procédure de licenciement et l'obligation de réintégration qui en résulterait ; que, sous ces réserves, l'article 108 n'est pas contraire à l'exigence de clarté découlant de l'article 34 de la Constitution ;

(...)

45. Considérant que le Préambule de la Constitution réaffirme les principes posés tant par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 que par le Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'au nombre de ceux-ci, il y a lieu de ranger la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ainsi que les principes économiques et sociaux énumérés par le texte du Préambule de 1946, parmi lesquels figurent, selon son cinquième alinéa, **le droit de chacun d'obtenir un emploi** et, en vertu de son huitième alinéa, le droit pour tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ;

46. Considérant qu'il incombe au législateur, dans le cadre de la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, d'assurer la mise en oeuvre des principes économiques et sociaux du Préambule de la Constitution de 1946, tout en les conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties ; que, pour poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, **le droit pour chacun d'obtenir un emploi**, il peut apporter à la liberté d'entreprendre des limitations liées à cette exigence constitutionnelle, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi ;

(...)

50. Considérant que le cumul des contraintes que cette définition fait ainsi peser sur la gestion de l'entreprise a pour effet de ne permettre à l'entreprise de licencier que si sa pérennité est en cause ; qu'en édictant ces dispositions, le législateur a porté à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement excessive **au regard de l'objectif poursuivi du maintien de l'emploi** ; que, dès lors, les dispositions de l'article 107 doivent être déclarées non conformes à la Constitution ;

**- Décision n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005, cons. 23 à 28 -
Loi de programmation pour la cohésion sociale**

23. Considérant que le Préambule de la Constitution réaffirme les principes posés tant par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 que par le Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'au nombre de ceux-ci, il y a lieu de ranger la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, ainsi que les principes économiques et sociaux énumérés par le texte du Préambule de 1946, parmi lesquels figurent, selon son cinquième alinéa, **le droit de chacun d'obtenir un emploi** ;

24. Considérant qu'il incombe au législateur, dans le cadre de la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, d'assurer la mise en oeuvre des principes économiques et sociaux du Préambule de 1946, tout en les conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties ; que, pour poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de 1946, **le droit pour chacun d'obtenir un emploi**, il peut apporter à la liberté d'entreprendre des limitations liées à cette exigence constitutionnelle, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi ;

25. Considérant qu'il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie l'article 34 de la Constitution ; qu'à cet égard, le principe de clarté de la loi, qui découle du même article de la Constitution, et l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration de 1789, lui imposent d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques ; qu'il doit en effet prémunir les sujets de droit contre une interprétation contraire à la Constitution ou contre le risque d'arbitraire, sans reporter sur des autorités administratives ou juridictionnelles le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi ; que, pour autant, ces autorités conservent le pouvoir d'appréciation et, en cas de besoin, d'interprétation inhérent à l'application d'une règle de portée générale à des situations particulières ;

26. Considérant qu'il résulte des termes mêmes du premier alinéa de l'article L. 122-14-4 du code du travail, dans sa rédaction résultant du paragraphe V de l'article 77 de la loi déferée, qu'il appartiendra au juge, saisi d'une demande en ce sens, s'il constate la nullité de la procédure de licenciement en l'absence du plan de reclassement prévu par l'article L. 321-4-1 du même code, d'ordonner la réintégration du salarié sauf si cette réintégration est devenue impossible ; qu'à titre d'illustration d'une telle impossibilité, le législateur a mentionné certains exemples tels que la fermeture de l'établissement ou du site, ou l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié ;

27. Considérant, d'une part, qu'en édictant ces dispositions, qui définissent une règle suffisamment claire et précise qu'il appartiendra au juge de mettre en oeuvre, le législateur n'a méconnu ni la compétence qui est la sienne en vertu de l'article 34 de la Constitution, ni l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité de la loi ;

28. Considérant, d'autre part, que le législateur a ainsi opéré entre **le droit de chacun d'obtenir un emploi, dont le droit au reclassement de salariés licenciés découle directement**, et la liberté d'entreprendre, à laquelle la réintégration de salariés licenciés est susceptible de porter atteinte, une conciliation qui n'est entachée d'aucune erreur manifeste ;

**- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 4 et 5 -
Loi en faveur des petites et moyennes entreprises**

4. Considérant qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi... » ; qu'en vertu de son huitième alinéa : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail... » ; que, selon son onzième alinéa, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs » ; que l'article 34 de la Constitution dispose : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail... » ;

5. Considérant, en premier lieu, que, **s'il appartient au législateur, dans l'exercice de sa compétence, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre**, il lui est à tout moment loisible d'apprécier l'opportunité de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ;

**- Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, cons. 19 -
Loi pour l'égalité des chances**

19. Considérant qu'il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, de **poser des règles propres à assurer, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre** et, le cas échéant, en s'efforçant de remédier à la précarité de l'emploi ;

III - Sur l'article 51 (ex-article 30 A) - Conseillers prud'hommes

A – Normes de référence

- **Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789**

- Article 14

Tous les citoyens ont le droit de constater, par eux-mêmes ou par leurs représentants, la nécessité de la contribution publique, de la consentir librement, d'en suivre l'emploi, et d'en déterminer la quotité, l'assiette, le recouvrement et la durée.

- Article 15

La société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration.

- Article 16

Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution.

- **Constitution du 4 octobre 1958**

- Article 34

(...)

La loi fixe les règles concernant :

(...)

- la détermination des crimes et délits ainsi que les peines qui leur sont applicables ; la procédure pénale ; l'amnistie ; **la création de nouveaux ordres de juridiction et le statut des magistrats ;**

(...)

La loi détermine les principes fondamentaux :

(...)

- **du droit du travail**, du droit syndical et de la sécurité sociale.

- Article 37

Les matières autres que celles qui sont du domaine de la loi ont un caractère réglementaire.

Les textes de forme législative intervenus en ces matières peuvent être modifiés par décrets pris après avis du Conseil d'Etat. Ceux de ces textes qui interviendraient après l'entrée en vigueur de la présente Constitution ne pourront être modifiés par décret que si le Conseil Constitutionnel a déclaré qu'ils ont un caractère réglementaire en vertu de l'alinéa précédent.

- Article 64

Le Président de la République est garant de l'indépendance de l'autorité judiciaire.

Il est assisté par le Conseil Supérieur de la Magistrature.

Une loi organique porte statut des magistrats.

Les magistrats du siège sont inamovibles.

- Article 66

Nul ne peut être arbitrairement détenu.

L'autorité judiciaire, gardienne de la liberté individuelle, assure le respect de ce principe dans les conditions prévues par la loi.

B - Législation

Livre V : Conflits du travail

Titre Ier : Conflits individuels - Conseils de prud'hommes

Chapitre IV : Statut des conseillers prud'hommes

- Article L. 514-1 [modifié par l'article 51]

Créé par LOI n°73-4 du 2 janvier 1973 (JORF 3 janvier 1973)

Modifié par LOI n°79-44 du 18 janvier 1979 (JORF 19 janvier)

Modifié par LOI n°82-372 du 6 mai 1982 ART. 21 (JORF 7 MAI 1982)

~~Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances des bureaux de conciliation, des bureaux de jugement, aux audiences de référé, à l'exécution et au contrôle des mesures d'instruction, aux missions confiées au conseiller rapporteur, aux commissions et aux assemblées générales du conseil. Ils sont également tenus de laisser aux présidents et vice-présidents, dans les conditions fixées par décret, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions administratives.~~

~~Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.~~

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales définies par décret en Conseil d'État.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail et des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes du collège salarié, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages y afférents.

Le salarié membre d'un conseil de prud'hommes, travaillant en service continu ou discontinu posté, a droit à un aménagement d'horaires de son travail de façon à lui garantir un temps de repos minimum.

Un décret détermine les modalités d'indemnisation des salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de tout établissement ou dépendent de plusieurs employeurs [*multiples*].

Chapitre X : Dépenses des conseils de prud'hommes

- Article L. 51-10-2 [modifié par l'article 51]

Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Modifié par la Loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 (JORF 19 janvier)

Modifié par la Loi n° 82-372 du 6 mai 1982 art. 29 et art. 30 (Journal Officiel du 7 mai 1982)

Modifié par la Loi n° 86-1319 du 30 décembre 1986 art. 8 (Journal Officiel du 31 décembre 1986)

Les dépenses de personnel et de fonctionnement des conseils de prud'hommes sont à la charge de l'Etat.

Elles comprennent notamment :

- 1° Les frais d'entretien des locaux, de chauffage, d'éclairage, de sanitaire et de gardiennage ;
- 2° Les frais d'élections et certains frais de campagne électorale, dans des conditions fixées par décret ;
- ~~3° Les vacances allouées aux conseillers prud'hommes qui exercent leurs fonctions en dehors des heures de travail ou qui ont cessé leur activité professionnelle ou qui sont involontairement privés d'emploi ; les taux des vacances sont fixés par décret ;~~
- 3° L'indemnisation des activités prud'homales définies par le décret en Conseil d'État prévu à l'article L. 514-1, dans les limites et conditions fixées par décret. La demande de remboursement aux employeurs des salaires maintenus aux conseillers prud'hommes du collège salarié, ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents, est adressée au greffe du conseil de prud'hommes au plus tard dans l'année civile qui suit l'année de l'absence du salarié de l'entreprise. À défaut, la demande de remboursement est prescrite ;**
- ~~3° bis Les vacances allouées aux conseillers prud'hommes employeurs qui exercent leurs fonctions durant les heures de travail.~~
- 4° L'achat des médailles ;
- 5° Les frais de matériel, de documentation, de fournitures de bureau, d'installation, d'entretien et d'abonnement téléphonique ;
- ~~6° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes appelés à prêter serment ;~~
- 6° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes pour l'exercice des activités prud'homales définies par le décret en Conseil d'État prévu à l'article L. 514-1, dans les limites de distance fixées par décret ;**
- ~~7° Les frais de déplacement des conseillers prud'hommes lorsque le siège du conseil est situé à plus de cinq kilomètres de leur domicile ou de leur lieu de travail habituel ;~~
- 8° Les frais de déplacement du juge du tribunal d'instance agissant en vertu de l'article L. 515-3 lorsque le siège du conseil de prud'hommes est situé à plus de cinq kilomètres du siège du tribunal ;
- ~~9° Les frais de déplacement des conseillers rapporteurs pour l'exercice de leur mission.~~
- ~~10° Le remboursement aux employeurs des salaires maintenus aux conseillers prud'hommes du collège salarié pour leur permettre d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents.~~
- ~~11° L'indemnisation, dans des conditions fixées par décret, de l'exercice des fonctions administratives de présidents et vice-présidents.~~

C – Jurisprudence du Conseil constitutionnel

□ Sur le domaine de la loi et du règlement

- Décision n° 75-83 L du 17 avril 1975 -

Nature juridique de dispositions de l'article L525-9 du code du travail relatives à la rémunération des membres de la Cour supérieure d'arbitrage, des commissaires du Gouvernement et des rapporteurs près ladite cour

1. Considérant que les dispositions de l'article L525-9 du code du travail sont soumises à l'examen du Conseil constitutionnel pour autant, d'une part, qu'elles prévoient que **les commissaires du gouvernement et les rapporteurs près la cour supérieure d'arbitrage sont rémunérés pour ce travail par des indemnités** et, d'autre part, qu'elles renvoient à un règlement d'administration publique le soin de déterminer le montant des indemnités attribuées aux conseillers d'Etat honoraires et aux magistrats honoraires, membres de ladite cour ;

2. Considérant que, **ni le principe de l'attribution des indemnités ainsi allouées** tant aux commissaires du gouvernement et aux rapporteurs qu'aux membres susindiqués de la cour supérieure d'arbitrage, **ni la détermination du montant de ces indemnités, ne mettent en cause les règles concernant le statut des magistrats ou les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'Etat, les principes fondamentaux du droit du travail** non plus qu'aucune des autres règles ou aucun des principes fondamentaux placés par l'article 34 de la Constitution dans le domaine de la loi ; que, dès lors, le principe de l'attribution des indemnités dont il s'agit, la détermination du montant de celles-ci ainsi que, par voie de conséquence, le choix de l'acte fixant le montant, ressortissent à la compétence du pouvoir réglementaire ;

- Décision n° 86-219 DC du 22 décembre 1986 -

Loi organique relative au maintien en activité des magistrats hors hiérarchie de la Cour de cassation

1. Considérant que la loi organique dont le texte est, avant sa promulgation, soumis au Conseil constitutionnel pour examen de sa conformité à la Constitution, permet aux magistrats hors hiérarchie du siège et du parquet de la Cour de cassation, qui atteignent la limite d'âge fixée par les dispositions de l'article 76 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée et par celles de l'article 2 de la loi organique n° 84-833 du 13 septembre 1984, d'être, sur leur demande, maintenus en activité, en surnombre, jusqu'à la limite d'âge qui était en vigueur antérieurement à la loi organique n° 84-833 du 13 septembre 1986 précitée, pour exercer respectivement les fonctions de conseiller et d'avocat général à la Cour de cassation ; qu'enfin, **la loi organique pose les règles de rémunération et de pension applicables aux magistrats ainsi maintenus en activité** ;

2. Considérant que **ce texte, pris dans la forme exigée par l'article 64, alinéa 3, de la Constitution, et dans le respect de la procédure prévue à son article 46, est conforme à la Constitution,**

- Décision n° 87-238 DC du 5 janvier 1988 -

Loi organique portant maintien en activité des magistrats des cours d'appel et des tribunaux de grande instance

1. Considérant que la loi organique dont le texte est soumis au Conseil constitutionnel pour examen de sa conformité à la Constitution permet, jusqu'au 31 décembre 1995, aux magistrats des cours d'appel et des tribunaux de grande instance lorsqu'ils atteignent la limite d'âge fixée par les dispositions de l'article 76 de l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée d'être, sur leur demande, maintenus en activité, en surnombre, dans leur juridiction, afin d'y exercer, pour une période non renouvelable de trois ans, respectivement et selon qu'ils appartiennent au siège ou au parquet, les fonctions de conseiller ou de substitut général et les fonctions de juge ou de substitut ; que **la loi organique pose les règles de rémunération et de pension applicables aux magistrats ainsi maintenus en activité** ; qu'elle prévoit que le maintien en activité ne peut se prolonger au-delà de l'âge de soixante-dix ans ;
2. Considérant que **ce texte, pris dans la forme exigée par l'article 64, alinéa 3, de la Constitution, et dans le respect de la procédure prévue à son article 46, est conforme à la Constitution,**

- Décision n° 94-355 DC du 10 janvier 1995, cons. 17 -

Loi organique modifiant l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 relative au statut de la magistrature

17. Considérant qu'aux termes du quatrième alinéa de l'article 41-13 : « **Ces magistrats sont indemnisés dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État** » ; que si cette disposition déroge à la **règle générale énoncée à l'article 42 de l'ordonnance statutaire suivant laquelle « les traitements des magistrats sont fixés par décret en Conseil des ministres** », le législateur a entendu prendre en compte le fait que ceux qui exercent à titre temporaire ne bénéficient pas d'un traitement mais d'une indemnité ; qu'en effet **ces magistrats, qui n'ont pas entendu embrasser la carrière judiciaire, et qui aux termes de l'article 41-14 peuvent exercer une activité professionnelle concomitamment à leurs fonctions judiciaires, se trouvent, quant à leur rémunération, dans une situation spécifique susceptible d'être régie par un décret en Conseil d'État** ; que celui-ci qui ne saurait avoir pour objet que des dispositions de nature pécuniaire ne pourra comporter des règles de nature à porter atteinte à l'indépendance des magistrats concernés ou au principe d'égalité ;

- Décision n° 98-401 DC du 10 juin 1998, cons. 14 -

Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail

14. Considérant que **le troisième alinéa du VI de cet article, critiqué par les requérants, renvoie à un décret le soin de fixer les conditions dans lesquelles « des majorations spécifiques peuvent être accordées... aux entreprises dont l'effectif est constitué d'une proportion importante d'ouvriers au sens des conventions collectives et de salariés dont les rémunérations sont proches du salaire minimum de croissance »** ; qu'en **prévoyant le principe même de la majoration de l'aide** accordée par l'État aux entreprises **et en précisant les catégories de bénéficiaires de la majoration, le législateur n'est pas resté en-deçà de la compétence que lui confère l'article 34 de la Constitution, lequel, s'agissant du droit du travail et de la sécurité sociale, s'en tient à la détermination des principes fondamentaux** ; qu'il appartiendra toutefois au pouvoir réglementaire, compétent, conformément à l'article 37 de la Constitution, pour fixer le montant de la majoration et pour déterminer les seuils d'effectifs d'ouvriers et les niveaux de rémunération donnant droit à la majoration, de définir ces critères de manière à éviter toute discrimination injustifiée entre entreprises et branches concernées ;

**- Décision n° 2003-466 DC du 20 février 2003, cons. 6, 25 et 29 -
Loi organique relative aux juges de proximité**

6. Considérant que **la loi organique relative au statut des juges de proximité doit par suite déterminer elle-même les règles statutaires qui leur sont applicables, sous la seule réserve de la faculté de renvoyer au pouvoir réglementaire la fixation de certaines mesures d'application des règles qu'elle a posées ;**

(...)

25. Considérant que **l'article 41-21 nouveau prévoit que les juges de proximité exercent leurs fonctions à temps partiel et renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de fixer les conditions dans lesquelles est perçue l'indemnité de vacation qui leur est versée à titre de rémunération ;**

(...)

29. Considérant que **les dérogations apportées au statut de la magistrature par ces dispositions trouvent leur justification dans la spécificité des conditions dans lesquelles les juges de proximité sont recrutés et exercent leurs fonctions ; qu'elles ne méconnaissent pas leur indépendance et ne sont pas contraires au principe d'égalité ; qu'elles sont dès lors conformes à la Constitution ;**

□ **Sur l'indépendance et impartialité des membres de juridictions**

**- Décision n° 2003-466 DC du 20 février 2003, cons. 3, 6, 7, 16, 17 et 23 -
Loi organique relative aux juges de proximité**

. En ce qui concerne le caractère organique des articles 1^{er} et 2 et la soumission des juges de proximité au statut de la magistrature :

3. Considérant qu'il résulte tant des dispositions de l'article 64 de la Constitution que du rapprochement de ces dispositions de celles des articles 65 et 66, qui constituent avec ledit article 64 le titre VIII relatif à « l'autorité judiciaire », que **le troisième alinéa de l'article 64, aux termes duquel « une loi organique porte statut des magistrats », vise les magistrats de carrière de l'ordre judiciaire ;**

(...)

6. Considérant que **la loi organique relative au statut des juges de proximité doit par suite déterminer elle-même les règles statutaires qui leur sont applicables, sous la seule réserve de la faculté de renvoyer au pouvoir réglementaire la fixation de certaines mesures d'application des règles qu'elle a posées ;**

7. Considérant, pour autant, que **l'insertion des conditions de désignation et des règles statutaires régissant les juges de proximité dans l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature n'a ni pour objet ni pour effet d'intégrer les juges de proximité dans le corps judiciaire régi par le statut des magistrats pris en application de l'article 64 de la Constitution ;**

(...)

. En ce qui concerne les règles régissant le cumul des fonctions de juge de proximité avec une autre activité professionnelle :

16. Considérant qu'en vertu de l'article 41-22 nouveau, les juges de proximité peuvent exercer une activité professionnelle concomitamment à leurs fonctions judiciaires ; qu'il est ainsi fait exception à l'article 8 de l'ordonnance statutaire qui rend incompatible, sauf dérogation individuelle, l'exercice de toute autre activité professionnelle ou salariée ;

17. Considérant, toutefois, que l'article 41-22 pose quatre limitations à l'exercice d'une activité professionnelle ;

(...)

23. Considérant, dans ces conditions, que, sous les réserves d'interprétation énoncées aux considérants 20 et 21, **l'article 41-22 nouveau de l'ordonnance du 22 décembre 1958 susvisée n'est pas contraire aux exigences d'indépendance et d'impartialité du juge qui découlent de l'article 16 de la Déclaration de 1789 ;**

- Décision n° 2003-485 DC du 4 décembre 2003, cons. 61 et 62 -
Loi modifiant la loi n° 52-893 du 25 juillet 1952 relative au droit d'asile

61. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi fixe les règles concernant... la création de nouveaux ordres de juridiction... » ;

62. Considérant que **la Commission des recours des réfugiés constitue un ordre de juridiction** au sens de la disposition précitée ; que, **si le caractère limité du mandat des membres de la Commission relève du domaine de la loi, le législateur a pu laisser au pouvoir réglementaire le soin d'en préciser la durée ;** que, toutefois, **il appartiendra à un décret en Conseil d'Etat, sous le contrôle du juge administratif, de fixer cette durée de sorte qu'il ne soit porté atteinte ni à l'impartialité ni à l'indépendance des membres de la Commission ;** que, sous cette réserve, le 6° du nouvel article 19 de la loi du 25 juillet 1952 n'est pas contraire à la Constitution ;

□ **Sur le bon usage des deniers publics**

- Décision n° 2003-473 DC du 26 juin 2003, cons. 18 -
Loi habilitant le Gouvernement à simplifier le droit

18. Considérant, en quatrième lieu, qu'aucune règle ni aucun principe de valeur constitutionnelle n'impose de confier à des personnes distinctes la conception, la réalisation, la transformation, l'exploitation et le financement d'équipements publics, ou la gestion et le financement de services ; qu'aucun principe ou règle de valeur constitutionnelle n'interdit non plus qu'en cas d'allotissement, les offres portant simultanément sur plusieurs lots fassent l'objet d'un jugement commun en vue de déterminer l'offre la plus satisfaisante du point de vue de son équilibre global ; que le recours au crédit-bail ou à l'option d'achat anticipé pour préfinancer un ouvrage public ne se heurte, dans son principe, à aucun impératif constitutionnel ; que, toutefois, **la généralisation de telles dérogations au droit commun de la commande publique ou de la domanialité publique serait susceptible de priver de garanties légales les exigences constitutionnelles inhérentes à l'égalité devant la commande publique, à la protection des propriétés publiques et au bon usage des deniers publics ;** que, dans ces conditions, les ordonnances prises sur le fondement de l'article 6 de la loi déferée devront réserver de semblables dérogations à des situations répondant à des motifs d'intérêt général tels que l'urgence qui s'attache, en raison de circonstances particulières ou locales, à rattraper un retard préjudiciable, ou bien la nécessité de tenir compte des caractéristiques techniques, fonctionnelles ou économiques d'un équipement ou d'un service déterminé ;

**- Décision n° 2003-489 DC du 29 décembre 2003, cons. 33 -
Loi de finances pour 2004**

33. Considérant **que l'obligation d'information préalable** instituée par la loi déferée a pour objet, grâce à une meilleure anticipation des opérations importantes affectant le compte du Trésor, d'améliorer la gestion de la trésorerie de l'Etat en utilisant de façon plus active les fonds déposés auprès de lui par les collectivités territoriales et leurs établissements publics ; que, ce faisant, **elle participe au bon usage des deniers publics, qui est une exigence de valeur constitutionnelle** ; qu'elle doit également permettre d'éviter que le solde du compte du Trésor puisse être débiteur, et de respecter ainsi l'article 101 du Traité instituant la Communauté européenne qui interdit à la Banque de France d'accorder des avances à des organismes publics ; que le législateur a opéré, entre les objectifs ainsi définis et les principes invoqués par les requérants, une conciliation qui n'apparaît pas manifestement déséquilibrée ;

**- Décision n° 2004-506 DC du 2 décembre 2004, cons. 31 à 33, 37 -
Loi de simplification du droit**

. En ce qui concerne les articles 11 de l'ordonnance du 17 juin 2004 et L. 1414-12 du code général des collectivités territoriales dans sa rédaction issue de l'article 14 de la même ordonnance :

31. Considérant que l'article 11 de l'ordonnance, comme l'article L. 1414-12 inséré dans le code général des collectivités territoriales par l'article 14 de la même ordonnance, disposent qu'« un contrat de partenariat comporte nécessairement des clauses relatives : - 1) Aux modalités de prévention et de règlement des litiges et aux conditions dans lesquelles il peut, le cas échéant, être fait recours à l'arbitrage, avec application de la loi française » ;

32. Considérant, en premier lieu, que « le principe de l'interdiction du recours à l'arbitrage par les personnes publiques », invoqué par les requérants, a valeur législative et non constitutionnelle ; que, dès lors, le grief tiré de sa méconnaissance est inopérant devant le Conseil constitutionnel ;

33. Considérant, en second lieu, que, contrairement à ce que soutiennent les requérants, **les dispositions précitées ne portent pas atteinte à l'exigence de bon usage des deniers publics qui découle de l'article 14 de la Déclaration de 1789** ;

(...)

. En ce qui concerne l'article 18 de l'ordonnance du 17 juin 2004 :

(...)

37. Considérant, en second lieu, que **les dispositions critiquées** ont pour seul objet d'assurer que le choix d'une collectivité territoriale de recourir à un contrat de partenariat plutôt que d'assurer elle-même la maîtrise d'ouvrage n'aura pas d'incidence sur l'éligibilité des dépenses d'équipements en cause au fonds de compensation de la TVA ; qu'elles **ne méconnaissent** ni le principe de l'égalité devant l'impôt, **ni les exigences constitutionnelles inhérentes à l'égalité devant la commande publique et au bon usage des deniers publics**, ni la libre administration des collectivités territoriales ;

□ **Sur la bonne administration de la justice**

- Décision n° 2001-451 DC du 27 novembre 2001, cons. 42, 43, 46 et 47 -

Loi portant amélioration de la couverture des non salariés agricoles contre les accidents du travail et les maladies professionnelles

42. Considérant que, conformément à la conception française de la séparation des pouvoirs, figure au nombre des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République celui selon lequel, à l'exception des matières réservées par nature à l'autorité judiciaire, relève en dernier ressort de la compétence de la juridiction administrative l'annulation ou la réformation des décisions prises, dans l'exercice des prérogatives de puissance publique, par les autorités exerçant le pouvoir exécutif, leurs agents, les collectivités territoriales de la République ou les organismes publics placés sous leur autorité ou leur contrôle ;

43. Considérant, cependant, que dans la mise en oeuvre de ce principe, lorsque l'application d'une législation ou d'une réglementation spécifique pourrait engendrer des contestations contentieuses diverses qui se répartiraient, selon les règles habituelles de compétence, entre la juridiction administrative et la juridiction judiciaire, il est loisible au législateur, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, d'unifier les règles de compétence juridictionnelle au sein de l'ordre juridictionnel principalement intéressé ;

(...)

46. Considérant, en l'espèce, que la bonne administration de la justice ne justifie pas qu'il soit dérogé à la répartition normale des compétences entre les deux ordres de juridiction en attribuant la connaissance de tels actes aux juridictions du contentieux général de la sécurité sociale ;

47. Considérant qu'il s'ensuit que l'article L. 752-27 précité doit être déclaré contraire à la Constitution ; que, du fait de cette déclaration de non conformité, doit s'appliquer l'article L. 142-1 du code de la sécurité sociale qui exclut du contentieux général de la sécurité sociale celui qui est attribué par nature à une autre juridiction ;

- Décision n° 2002-461 DC du 29 août 2002, cons. 24 -

Loi d'orientation et de programmation pour la justice

24. Considérant que le législateur a instauré cette faculté de renvoi au tribunal d'instance, eu égard à la nature particulière de la juridiction de proximité et dans un souci de bonne administration de la justice ; que cette procédure, qui constitue une garantie supplémentaire pour le justiciable, ne porte pas atteinte, en l'espèce, à l'égalité devant la justice ;

- Décision n° 2003-484 DC du 20 novembre 2003, cons. 81 -

Loi relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité

81. Considérant qu'il résulte des travaux parlementaires qu'en autorisant le recours à des salles d'audience spécialement aménagées à proximité immédiate des lieux de rétention ou à des moyens de télécommunication audiovisuelle, le législateur a entendu limiter des transferts contraires à la dignité des étrangers concernés, comme à une bonne administration de la justice ; que, par elle-même, la tenue d'une audience dans une salle à proximité immédiate d'un lieu de rétention n'est contraire à aucun principe constitutionnel ; qu'en l'espèce, le législateur a expressément prévu que ladite salle devra être « spécialement aménagée » pour assurer la clarté, la sécurité et la sincérité des débats et permettre au juge de « statuer publiquement » ;

IV - Sur l'article 54 (ex-article 32) - Sous-traitance : décompte des effectifs

A - Normes de référence

- **Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946**

- Alinéa 8

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

- **Constitution du 4 octobre 1958**

- Article 34

(...)

La loi détermine les principes fondamentaux :

(...)

- **du droit du travail**, du droit syndical et de la sécurité sociale.

(...)

B – Législation

- **Code du travail**

Livre II : Réglementation du travail.

Titre III : Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Chapitre VI : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

- Article L. 236-1

Créé par la Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 6 date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982

Modifié par la Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 19 Journal Officiel du 4 janvier 1985

Modifié par la Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 16, art. 31 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 1er juillet 1992

Modifié par la Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 13 I Journal Officiel du 31 juillet 2003

Modifié par l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 1 VII Journal Officiel du 26 juin 2004

Modifié par la Loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 art. 37 II Journal Officiel du 14 juin 2006

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 620-10.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans la branche d'activité du bâtiment et des travaux publics, les dispositions du présent article s'appliquent, à l'exclusion du troisième alinéa, aux établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés. En outre, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci par les délégués du personnel, le directeur régional du travail et de l'emploi peut imposer la création d'un comité lorsque cette mesure est nécessaire en raison du danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés. La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne dispense pas les entreprises de leur obligation d'adhérer à un organisme professionnel de sécurité et des conditions de travail créé en application de l'article L. 231-2.

Dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du code de l'environnement ou visée à l'article 3-1 du code minier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est élargi, lorsque sa réunion a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application du IV de l'article L. 230-2 du présent code, à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés selon des conditions déterminées par une convention ou un accord collectif de branche ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un décret en Conseil d'Etat. Cette convention, cet accord ou ce décret détermine également les modalités de fonctionnement du comité ainsi élargi. Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base au sein desquels l'association des chefs d'entreprises extérieures et de représentants de leurs salariés à la prévention des risques particuliers liés à l'activité de l'établissement est assurée selon des modalités mises en oeuvre avant la publication de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire et répondant à des caractéristiques définies par décret.

La représentation des entreprises extérieures est fonction de la durée de leur intervention, de sa nature et de leur effectif intervenant dans l'établissement. Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constitué dans leur établissement ou, à défaut, par leurs délégués du personnel ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement. Le chef d'établissement et les chefs des entreprises extérieures prennent respectivement toutes dispositions relevant de leurs prérogatives pour permettre aux salariés désignés d'exercer leurs fonctions. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 236-3 et celles de l'article L. 236-11 sont applicables aux salariés d'entreprises extérieures qui siègent ou ont siégé en qualité de représentants du personnel dans un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les représentants des entreprises extérieures visés au présent article disposent d'une voix consultative. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure.

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du code de l'environnement, un comité interentreprises de santé et de sécurité au

travail, assurant la concertation entre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements comprenant au moins une installation figurant sur la liste prévue au IV de l'article L. 515-8 du même code ou visée à l'article 3-1 du code minier situés dans ce périmètre est mis en place par l'autorité administrative compétente. Ce comité a pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements. Un décret en Conseil d'Etat détermine sa composition, les modalités de sa création, de la désignation de ses membres et de son fonctionnement.

Livre IV : Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale

Titre II : Les délégués du personnel

Chapitre Ier : Champ d'application

- Article L. 421-1

Créé par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 16 I (Journal Officiel du 29 octobre 1982)

Modifié par la Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 24 I (Journal Officiel du 21 décembre 1993)

Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations ou tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés au moins onze salariés.

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins douze mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévues à l'alinéa précédent sont à nouveau remplies, la période de trois ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle.

Dans les établissements et organismes visés au premier alinéa du présent article, occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, le directeur départemental peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient. Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés. A défaut d'accord, le directeur départemental fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.

Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

- Article L. 421-2

*Créé par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 16 I (Journal Officiel du 29 octobre 1982)
Modifié par l'Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 12 I, II (Journal Officiel du 12 août 1986)
Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)
Modifié par l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 1 IV (Journal Officiel du 26 juin 2004)*

Les effectifs sont déterminés conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11.

Chapitre III : Composition et élections

- Article L. 423-7 [modifié par l'article 54]

*Créé par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 19 III Journal Officiel du 29 octobre 1982
Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001*

Sont électeurs ~~les salariés~~ **dans l'entreprise ses salariés** des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise [*condition d'ancienneté*] et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Titre III : Les comités d'entreprise
Chapitre Ier : Champ d'application

- Article L. 431-1

*Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)
Modifié par la Décret n° 75-493 du 11 juin 1975 (Décret 75-493 1975-06-11 JORF 20 JUIN)
Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 (Journal Officiel du 29 octobre 1982)
Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)*

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations quels que soient leurs forme et objet, employant au moins cinquante salariés.

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations pour ces établissements, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

Lesdites dispositions sont également applicables aux exploitations, entreprises et établissements agricoles et assimilés et aux organismes professionnels agricoles de quelque nature qu'ils soient, qui emploient les salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

Nota : L'article 1144 du code rural a été abrogé et codifié par l'article 6 I de l'ordonnance 2000-550 du 15 juin 2000 aux articles L. 722-1, L. 722-3, L. 722-20 et L. 751-1 du code rural.

- Article L. 431-2

*Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)
Modifié par l'Ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 art. 15 VII (Journal Officiel du 6 février 1982 en vigueur le 1er mars 1982)
Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 (Journal Officiel du 29 octobre 1982)
Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 28 I (Journal Officiel du 29 octobre 1982)
Modifié par l'Ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 art. 12 I, II (Journal Officiel du 12 août 1986)
Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I (Journal Officiel du 20 février 2001)
Modifié par l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 1 IV (Journal Officiel du 26 juin 2004)*

Les effectifs sont déterminés conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11.

Chapitre III : Composition et élections

- Article L. 433-4 [modifié par l'article 54]

*Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973
Modifié par le Décret n° 73-1046 du 15 novembre 1973 (Décret 73-1046 1973-11-15 JORF 21 novembre)
Modifié par la Loi n° 75-598 du 9 juillet 1975 (LOI 75-598 1975-07-09 JORF 10 juillet)
Modifié par la Loi n° 75-630 du 11 juillet 1975 (LOI 75-630 1975-07-11 JORF 13 juillet)
Modifié par l'Ordonnance n° 82-271 du 26 mars 1982 art. 7 Journal Officiel du 28 mars 1982
Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 Journal Officiel du 29 octobre 1982
Modifié par la Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 art. 32 I Journal Officiel du 29 octobre 1982
Modifié par la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001*

Sont électeurs ~~les salariés~~ **les salariés dans l'entreprise ses salariés** des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral.

Livre VI : Contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail
Titre II : Obligations des employeurs

- Article L. 620-10 [modifié par l'article 54]

*Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973
Modifié par la Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 69 Journal Officiel du 26 juillet 1985
Modifié par l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 1 III Journal Officiel du 26 juin 2004
Modifié par l'Ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 art. 1 Journal Officiel du 3 août 2005 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007
Modifié par Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 art. 19 (JORF 24 mars 2006)*

Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé pris en application des articles L. 122-26 ou L. 122-28-1. **Les salariés intervenant dans l'entreprise en exécution d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de services ne sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise que pour l'application du premier alinéa de l'article L. 236-1.**

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Le salarié embauché à compter du 22 juin 2005 et âgé de moins de vingt-six ans n'est pas pris en compte, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de vingt-six ans, dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise dont il relève, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à l'entreprise. Cette disposition ne peut avoir pour effet la suppression d'une institution représentative du personnel ou d'un mandat d'un représentant du personnel. Les dispositions du présent alinéa sont applicables jusqu'au 31 décembre 2007 (1).

Nota (1) : Ordonnance 2005-892 2005-08-02 art. 1 : les dispositions du dernier alinéa de l'article L620-10 sont applicables jusqu'au 31 décembre 2007.

- Article L. 620-11

Créé par la Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (Journal Officiel du 3 janvier 1973)

Modifié par la Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 69 (Journal Officiel du 26 juillet 1985)

Inséré par l'Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 1 III (Journal Officiel du 26 juin 2004)

Pour calculer les effectifs des entreprises de travail temporaire, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, déterminés conformément à l'article précédent, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

□ Code de l'éducation

- Article L. 442-5

Créé par la Loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005 art. 1 (Journal Officiel du 6 janvier 2005 en vigueur le 1er septembre 2005)

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

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

Nonobstant l'absence de contrat de travail avec l'établissement, les personnels enseignants mentionnés à l'alinéa précédent sont, pour l'application des articles L. 236-1, L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail, pris en compte dans le calcul des effectifs de l'établissement, tel que prévu à l'article L. 620-10 du même code. Ils sont électeurs et éligibles pour les élections des délégués du personnel et les élections au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité d'entreprise. Ils bénéficient de ces institutions dans les conditions prévues par le code du travail. Les rémunérations versées par l'Etat à ces personnels sont prises en compte pour le calcul de la masse salariale brute, tel que prévu à l'article L. 434-8 du même code, et la détermination du rapport entre la contribution aux institutions sociales et le montant global des salaires, mentionné à l'article L. 432-9 du même code.

Les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat sont prises en charge dans les mêmes conditions que celles des classes correspondantes de l'enseignement public.

Les établissements organisent librement toutes les activités extérieures au secteur sous contrat.

C - Jurisprudence

□ Jurisprudence du Conseil constitutionnel

- *Sur la mise en œuvre du huitième alinéa du Préambule de 1946*

- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, cons. 7 -

Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

7. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, **c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe qui est énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en œuvre ;**

- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, cons. 4 et 5 -

Loi en faveur des petites et moyennes entreprises

4. Considérant qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi... » ; qu'en vertu de son huitième alinéa : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail... » ; que, selon son onzième alinéa, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs » ; que l'article 34 de la Constitution dispose : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail... » ;

5. Considérant, en premier lieu, que, s'il appartient au **législateur**, dans l'exercice de sa compétence, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre, **il lui est à tout moment loisible d'apprécier l'opportunité de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ;**

- Décision n° 2006-535 DC du 30 mars 2006, cons. 29 à 32 -

Loi pour l'égalité des chances

29. Considérant que l'article 21 de la loi déférée, qui modifie les articles L. 423-7, L. 433-4 et L. 620-10 du code du travail, exclut du décompte des effectifs d'une entreprise, pour la mise en œuvre de ces dispositions, les salariés intervenant dans cette entreprise en exécution d'un contrat de sous-traitance ;

30. Considérant que, selon les requérants, une telle disposition porterait atteinte au principe de participation résultant du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; qu'ils soutiennent également que l'amendement à l'origine de cet article 21 était dépourvu de tout lien avec l'objet de la loi ;

31. Considérant, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, qu'une disposition ne peut être introduite par voie d'amendement lorsqu'elle est dépourvue de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie ;

32. Considérant, en l'espèce, que l'article 21 de la loi déférée est dépourvu de tout lien avec un projet de loi, intitulé « pour l'égalité des chances », qui, lors de son dépôt sur le bureau de l'Assemblée nationale, première assemblée saisie, comportait exclusivement des mesures relatives à l'apprentissage, à l'emploi des jeunes, aux zones franches urbaines, à la lutte contre les discriminations, à l'exercice de l'autorité parentale, à la lutte contre les incivilités et au service civil volontaire ; qu'il

suit de là que cet article a été adopté selon une procédure irrégulière et qu'il y a lieu, sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre grief de la saisine, de le déclarer contraire à la Constitution ;

- *Sur le principe d'égalité*

**- Décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006, cons. 31 -
Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007**

31. Considérant, en premier lieu, que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

□ **Jurisprudence de la Cour de cassation**

- *Jurisprudence ancienne*

- Cass. soc., 28 mars 2000, pourvoi n° 98-60440

Sommaire :

Viola les articles L. 421-2 et L. 431-2 du Code du travail, et ajoute une condition à la loi, le tribunal d'instance qui, pour déterminer l'effectif d'une entreprise n'a pas pris en considération les personnels mis à la disposition de l'entreprise par d'autres sociétés, au motif que les salariés mis à disposition exercent leur activité sous la responsabilité de leur employeur et ne sont pas sous la subordination de la société.

- Cass. soc., 27 novembre 2001, pourvoi n° 00-60252

Sommaire :

Les travailleurs mis à la disposition d'une entreprise entrent dans le calcul de l'effectif pour les élections professionnelles, dès lors qu'ils participent au processus de travail de l'entreprise qui les occupe.

- *Jurisprudence actuelle*

- Cass. soc., 30 avril 2003, pourvoi n° 01-60841

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... démonstratrice de la société Manoukian au Bazar de l'Hôtel de Ville (BHV) où elle exerce son activité, a été désignée le 27 juin 2001 par le syndicat FO des employés et cadres parisiens en qualité de représentante syndicale au comité d'entreprise de la société BHV ; que la société BHV a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette désignation ;

Attendu que la société BHV fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance de Paris IVe, 20 septembre 2001) de l'avoir déboutée de sa demande alors selon le moyen :

1 / que le représentant syndical au comité d'entreprise est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise ;

que l'existence d'un contrat de travail suppose l'exécution d'une prestation de travail, en contrepartie d'une rémunération versée par l'employeur, et sous la subordination de ce dernier ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le tribunal d'instance qui a considéré que Mme X..., bien que salariée de la société Manoukian, faisait partie du personnel de la société BHV, sans s'expliquer sur le fait que la société BHV ne versait aucune rémunération à Mme X... et sans justifier de l'existence d'un pouvoir de sanction pouvant être exercé par la société BHV, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 433-1 et L. 121-1 du Code du travail ;

2 / que les juges ne peuvent remettre en cause la chose implicitement jugée par une décision antérieure ; qu'en l'espèce par un jugement du 2 juin 2000, devenu définitif, le tribunal d'instance de Paris IV avait constaté l'irrégularité de la présence de Mme X... sur la liste du syndicat FO et pour cela, avait implicitement jugé que cette dernière n'était pas éligible au comité d'établissement ; que la question de éligibilité de Mme X... au comité d'entreprise se posait à nouveau lors de la seconde action engagée par la société BHV et que la seconde action avait donc sur ce point le même objet que la première ; qu'en refusant de reconnaître l'autorité de la chose jugée au jugement du 2 juin 2000 ; le tribunal d'instance a violé l'article 1351 du Code civil ;

3 / qu'aux termes de l'article L. 431-5 du Code du travail, le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ; qu'en raison de la nature de cette mission, les démonstrateurs ne sont pas éligibles au comité d'entreprise de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité, dès lors qu'ils n'ont pas le même intérêt au sort et à la gestion de cette entreprise dont ils ne partagent pas les aléas ; qu'en déclarant Mme X..., salariée de la société Manoukian et démonstratrice au BHV, éligible au comité d'entreprise de la société BHV, le tribunal d'instance a violé l'article L. 433-1 du Code du travail ;

Mais attendu que les démonstrateurs étant intégrés dans la communauté des travailleurs salariés du BHV et dans l'entité du grand magasin, y sont électeurs et éligibles et en cette qualité peuvent être désignés représentants syndicaux au comité d'entreprise ;

Attendu ensuite que l'autorité de la chose jugée ne peut être opposée lorsque l'objet du litige précédent, opposant les mêmes parties, est différent ; que le tribunal d'instance, saisi d'une demande d'annulation d'une désignation en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise effectuée en juin 2001, qui a constaté que, dans le jugement antérieur du 2 juin 2000 opposant les mêmes parties, le litige portait sur la régularité de la liste de candidats présentés par le syndicat FO à l'élection des membres du comité d'établissement, a légalement justifié sa décision ;

Attendu enfin que **le tribunal d'instance qui a constaté que Mme X... répondait aux conditions posées par l'article L. 433-5 du Code du travail et qu'elle était intégrée à la communauté des travailleurs de la société BHV dans laquelle elle travaille**, a, tirant les conséquences légales de ses constatations, relevé qu'elle faisait partie du personnel au sens de l'article L. 433-1 du Code du travail ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

- Cass. soc., 26 mai 2004, pourvoi n° 03-60125

(...)

Mais, sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 421-2 et L. 431-2 du Code du travail ;

Attendu que les salariés mis à disposition, au sens des articles précités, pris en compte au prorata de leur temps de présence pour le calcul de l'effectif de l'entreprise pour les élections professionnelles, sont ceux qui participent aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise utilisatrice ; qu'il

en résulte que cette participation n'est pas restreinte au seul métier de l'entreprise ou à la seule activité principale de celle-ci ;

Attendu que pour valider le décompte de la société Renault au titre des salariés mis à disposition par les sociétés prestataires de services, le tribunal d'instance énonce que seuls les salariés des sociétés des métiers de l'automobile et de maintenance industrielle et informatique qui participent directement au processus de production doivent être pris en compte dans l'effectif ;

Qu'en statuant ainsi, le tribunal d'instance a ajouté une condition à la loi et ainsi violé les textes susvisés ;

(...)

- Cass. soc., 26 mai 2004, pourvoi n° 03-60358

Sur le moyen unique :

Attendu que la SA Renault fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance de Boulogne-Billancourt, 15 juillet 2003) d'avoir annulé les élections des délégués du personnel et des membres du comité de l'établissement Renault siège des 13 mars et 3 avril 2003, alors, selon le moyen :

1 / que la « mise à disposition » de travailleurs et leur participation au « processus de travail » des entreprises qui les occupent, sont des conditions nécessaires pour que les travailleurs des entreprises extérieures soient pris en compte au prorata de leur temps de présence, dans l'effectif électoral de l'entreprise utilisatrice et que viole les articles L. 421-2 et L. 431-2 du Code du travail le jugement qui décide de façon extensive que satisfont à ces conditions, quelles que soient les modalités de leur intervention, tous travailleurs auxquels Renault aurait pu substituer l'un de ses salariés ;

2 / que de toute façon, viole l'article L. 423-13 du Code du travail et l'article 5 du Code civil, le juge électoral qui annule les élections « pour défaut de prise en compte dans l'effectif de l'ensemble des salariés des entreprises prestataires de service à l'exception de ceux intervenant ponctuellement ou exceptionnellement » et qui s'abstient de préciser les personnels qui auraient dû être intégrés dans les effectifs au cas particulier et qui, du même coup, renvoie les parties à trancher par elles-mêmes la question de savoir ce qu'il faut entendre par l'intervention « ponctuelle ou exceptionnelle » d'une entreprise extérieure ;

Mais attendu que les salariés mis à disposition, au sens des articles L. 421-2 et L. 431-2 du Code du travail, pris en compte au prorata de leur temps de présence dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour les élections professionnelles, sont ceux qui participent aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise utilisatrice ;

Et attendu que le tribunal d'instance, qui a constaté que le protocole préélectoral ne retenait, pour décompter les effectifs, que les salariés des entreprises prestataires dont l'activité relève des métiers de l'automobile et, en tout état de cause, de l'activité principale de l'établissement, à l'exclusion des autres salariés mis à disposition, ce dont il résultait que les élections s'étaient déroulées sur la base de dispositions portant atteinte aux règles légales de détermination des effectifs de l'entreprise, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

- Cass. soc., 23 mai 2006, pourvoi n° 05-60119

Attendu que la société Ixis Investor services (la société) accueille en application de l'article 60 de la loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003, des fonctionnaires mis à disposition ; que le protocole préélectoral signé le 25 janvier 2005 en vue des élections des membres du comité d'entreprise du 8 mars 2005 exclut ces fonctionnaires de l'électorat et de l'éligibilité ; que le syndicat CGT du groupe Ixis et l'union des syndicats CGT de la Caisse des Dépôts et consignations ont saisi le tribunal d'instance de Villejuif d'une demande tendant à ce que soit ordonnée l'ouverture d'une nouvelle

négociation d'un protocole ; que par un premier jugement du 14 mars 2005 objet du pourvoi n° A 05-60.119, le tribunal d'instance saisi avant les élections, a reconnu aux fonctionnaires mis à disposition la qualité d'électeur et d'éligible aux élections du comité d'entreprise et ordonné l'élaboration d'un nouveau protocole préélectoral ;

que par un second jugement du 12 avril 2005, objet du pourvoi n° V 05-60.160, le tribunal d'instance a annulé les élections du 8 mars 2005 qui se sont déroulées conformément au protocole du 25 janvier 2005 et validé la désignation de M. X..., en qualité de représentant syndical CGT au comité d'entreprise de la société ;

Sur le pourvoi dirigé contre la décision du 14 mars 2005 :

Vu les articles L. 423-15 et L. 433-11 du Code du travail ;

Attendu que la décision du tribunal d'instance statuant avant les élections sur la régularité du protocole électoral n'est pas susceptible de pourvoi en cassation dès lors que cette contestation peut être portée devant le juge de l'élection dont la décision peut être frappée d'un pourvoi en cassation ; qu'il en résulte que le pourvoi formé par la société Ixis Investor services contre le jugement du tribunal d'instance de Villejuif du 14 mars 2005 qui a statué sur la régularité du protocole préélectoral en vue du renouvellement des membres du comité d'entreprise, n'est pas recevable ;

Sur le premier moyen du pourvoi dirigé contre le jugement du 12 avril 2005 :

Attendu que la société fait grief au jugement d'avoir annulé les élections du comité d'entreprise qui se sont déroulées le 8 mars 2005, alors, selon le moyen :

1 / que les membres de la fonction publique travaillant au sein d'Ixis sous le régime de la mise à disposition restent attachés à leur corps d'origine, en vertu du statut que leur confèrent la loi du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique et l'article 143 de la NRE du 15 mai 2001, bénéficient à tout moment de la faculté de solliciter une réaffectation, demeurent rémunérés par la Caisse des dépôts et relèvent encore de celle-ci tant en ce qui concerne l'avancement que la retraite ou le droit disciplinaire, de sorte que viole l'article L. 431-4 du Code du travail le tribunal d'instance qui, pour déclarer lesdits fonctionnaires électeurs et éligibles aux élections du comité d'entreprise d'une société privée, pour annuler les élections ayant eu lieu le 8 mars 2005 et pour valider la désignation de M. X... en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise, affirme que lesdits fonctionnaires seraient « salariés à part entière » de l'entreprise et auraient un intérêt commun avec les salariés de droit privé au sort et à la gestion de celle-ci ;

2 / que prive sa décision de toute base légale au regard des articles L. 431-2, L. 431-4 et L. 432-1 et suivants du code du travail le juge qui s'abstient de rechercher comme il y était invité, si les salariés de droit privé dont la rémunération et l'emploi dépendent directement de l'activité de l'entreprise soumise à la concurrence, ne constituent pas une communauté de travail ayant des intérêts propres justifiant la mise en oeuvre pour la défense de leurs propres intérêts de la totalité des compétences du comité d'entreprise, peu important l'existence d'une autre communauté non concernée par les lois du marché et ayant donc des intérêts moindres, voire opposés et en tout cas déjà pris en compte dans le cadre d'autres institutions représentatives, notamment les délégués du personnel ;

Mais attendu d'abord que pendant le temps de leur mise à disposition, les fonctionnaires sont intégrés à la communauté des travailleurs de l'entreprise et peuvent se prévaloir de la qualité de salarié pour l'expression au sein de celle-ci des droits qui y sont attachés, que dès lors, ils sont électeurs et éligibles pour les élections des membres du comité d'entreprise ;

Et attendu ensuite que le comité d'entreprise dont l'objet, défini par l'article L. 431-4 du code du travail, est d'assurer une expression collective des salariés, a vocation à prendre en compte les intérêts de tous les salariés de l'entreprise quel que soit leur statut ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

- Cass. soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 05-60384

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 620-10 du code du travail ;

Attendu que **la société Mills, installée dans la région parisienne**, exerce une activité de création, location et installations d'échafaudages ; qu'elle **a sous-traité à d'autres entreprises, exerçant notamment en province**, des marchés de montage et de démontage d'échafaudages que ses clients lui avaient confiés ; que pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise de la société Mills qui ont eu lieu le 28 octobre 2005, le protocole préélectoral a déterminé l'effectif en prenant en compte des salariés des entreprises sous-traitantes ; que la société Mills ayant contesté la prise en compte dans ses effectifs des salariés des sous-traitants, le tribunal d'instance a refusé d'annuler ces élections au motif que les société sous traitantes avaient participé au processus de production de la société Mills ;

Attendu cependant que les salariés mis à disposition, au sens de l'article L. 620-10 du code du travail, pris en compte au prorata de leur temps de présence dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour les élections professionnelles, sont ceux qui participent aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise utilisatrice ; que tel n'est pas le cas des salariés d'un sous-traitant qui, hors toute intégration à la communauté des travailleurs ou participation au fonctionnement de l'entreprise qui a cédé un marché déterminé au sous-traitant, exécutent ce marché ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

(...)

V - Sur l'article 60 (ex-article 35 *quater*) - Heures supplémentaires des routiers

A – Normes de référence

- Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789

- Article 16

Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution.

B – Jurisprudence du Conseil constitutionnel

- Décision n° 99-422 DC du 21 décembre 1999, cons. 62 à 65 - Loi de financement de la sécurité sociale pour 2000

62. Considérant qu'aux termes du IX de l'article 33 : « Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, les actes pris en application de l'arrêté du 28 avril 1999 pris en application des articles L. 162-22-1 et L. 162-22-2 du code de la sécurité sociale et fixant l'objectif des dépenses d'assurance maladie des établissements relevant de l'article L. 710-16-2 du code de la santé publique pour l'année 1999 sont validés en tant que leur légalité serait contestée pour un motif tiré de l'illégalité de cet arrêté » ; que l'arrêté du 28 avril 1999 avait notamment pour objet, à défaut de conclusion d'un accord dans les conditions prévues par le premier alinéa de l'article L. 162-22-2 du code de la sécurité sociale, de diminuer les tarifs pratiqués par les établissements de santé privés pour l'année 1999 ;

63. Considérant que les sénateurs requérants contestent cette validation en faisant valoir qu'« un éventuel intérêt financier, qui n'a d'ailleurs pas été précisé, ni par l'exposé des motifs, ni par le Gouvernement au cours de la discussion du projet de loi de financement de la sécurité sociale, ne constitue pas un motif d'intérêt général suffisant pour faire obstacle aux possibles effets d'une décision de justice à venir » ;

64. Considérant que **si le législateur peut, dans un but d'intérêt général suffisant, valider un acte dont le juge administratif est saisi, afin de prévenir les difficultés qui pourraient naître de son annulation, c'est à la condition de définir strictement la portée de cette validation, eu égard à ses effets sur le contrôle de la juridiction saisie ; qu'une telle validation ne saurait avoir pour effet, sous peine de méconnaître le principe de la séparation des pouvoirs et le droit à un recours juridictionnel effectif, qui découlent de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, d'interdire tout contrôle juridictionnel de l'acte validé quelle que soit l'illégalité invoquée par les requérants ;**

65. Considérant que le Conseil d'Etat, saisi de l'arrêté du 28 avril 1999, ne s'était pas encore prononcé sur sa légalité lorsque la loi déferée a été définitivement adoptée ; qu'**en prévoyant la validation des actes pris en application de cet arrêté « en tant que leur légalité serait contestée pour un motif tiré de l'illégalité de cet arrêté », sans indiquer le motif précis d'illégalité dont il entendait purger l'acte contesté, le législateur a méconnu l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ;** qu'il y a lieu, par suite, de déclarer contraire à la Constitution le paragraphe IX de l'article 33 de la loi déferée ;

- Décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006, cons. 18 et 19 -
Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007

18. Considérant, en second lieu, qu'aux termes de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « **Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution** » ;

19. Considérant en conséquence que, si le législateur peut modifier rétroactivement une règle de droit ou valider un acte administratif, c'est à la condition de poursuivre un but d'intérêt général suffisant et de respecter tant les décisions de justice ayant force de chose jugée que le principe de non rétroactivité des peines et des sanctions ; qu'en outre, l'acte modifié ou validé ne doit méconnaître aucune règle, ni aucun principe de valeur constitutionnelle, sauf à ce que le but d'intérêt général visé soit lui-même de valeur constitutionnelle ; qu'**enfin, la portée de la modification ou de la validation doit être strictement définie** ;