

Décision n° 2017-653 QPC
du 15 septembre 2017

(Confédération générale du travail -
Force ouvrière)

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL A ÉTÉ SAISI le 16 juin 2017 par le Conseil d'État (décision n^{os} 406987, 406990 du 14 juin 2017), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité. Cette question a été posée pour la Confédération générale du travail - Force ouvrière par Me Thomas Haas, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation. Elle a été enregistrée au secrétariat général du Conseil constitutionnel sous le n° 2017-653 QPC. Elle est relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit des articles L. 3121-1 à L. 3121-8 et L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, dans leur rédaction résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Au vu des textes suivants :

- la Constitution ;
- l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;
- le code du travail ;
- la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, ensemble la décision du Conseil constitutionnel n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005 ;
- la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- le règlement du 4 février 2010 sur la procédure suivie devant le Conseil constitutionnel pour les questions prioritaires de constitutionnalité ;

Au vu des pièces suivantes :

– les observations présentées pour le requérant par Me Haas, enregistrées le 10 juillet 2017 ;

– les observations présentées par le Premier ministre, enregistrées le 10 juillet 2017 ;

– les pièces produites et jointes au dossier ;

Après avoir entendu M. Philippe Blanc, désigné par le Premier ministre, à l'audience publique du 7 septembre 2017 ;

Et après avoir entendu le rapporteur ;

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL S'EST FONDÉ SUR CE QUI SUIT :

1. L'article L. 3121-1 du code du travail dans sa rédaction résultant de la loi du 8 août 2016 mentionnée ci-dessus prévoit :

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

2. L'article L. 3121-2 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis ».

3. L'article L. 3121-3 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière ».

4. L'article L. 3121-4 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

« Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire ».

5. L'article L. 3121-5 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos ».

6. L'article L. 3121-6 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif ».

7. L'article L. 3121-7 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.

« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet ».

8. L'article L. 3121-8 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« À défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 :

« 1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;

« 2° Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;

« 3° Les contreparties prévues au second alinéa de l'article L. 3121-7 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent ».

9. L'article L. 3121-41 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

« Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et neuf semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur.

« Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà de 1 607 heures.

« Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence ».

10. L'article L. 3121-42 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail ».

11. L'article L. 3121-43 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet ».

12. L'article L. 3121-44 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« En application de l'article L. 3121-41, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :

« 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;

« 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;

« 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

« Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

« L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

« Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Les heures supplémentaires résultant de l'application du présent alinéa n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence mentionnée au 1°.

« L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée, dans le respect de l'avant-dernier alinéa ».

13. L'article L. 3121-45 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« À défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-44, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus ».

14. L'article L. 3121-46 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« Par dérogation à l'article L. 3121-45, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines ».

15. L'article L. 3121-47 du même code dans cette même rédaction prévoit :

« À défaut de stipulations dans l'accord mentionné à l'article L. 3121-44, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours ».

16. Le syndicat requérant soutient que ces dispositions méconnaîtraient le principe d'égalité devant la loi. D'une part, en renvoyant au contrat de travail, en l'absence d'accord collectif, la fixation de la rémunération des temps de restauration et de pause et les contreparties aux temps d'habillage, de déshabillage et de trajet professionnel, ces dispositions créeraient des situations inégalitaires contraires à la Constitution. D'autre part, elles institueraient une différence de traitement injustifiée entre les entreprises de plus ou moins cinquante salariés, en prévoyant des périodes de référence différentes pour l'aménagement du temps de travail en l'absence d'accord collectif.

17. Par conséquent, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur les articles L. 3121-8 et L. 3121-45 du code du travail.

– Sur la recevabilité :

18. Selon les dispositions combinées du troisième alinéa de l'article 23-2 et du troisième alinéa de l'article 23-5 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 mentionnée ci-dessus, le Conseil constitutionnel ne peut être saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à une disposition qu'il a déjà déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une de ses décisions, sauf changement des circonstances.

19. Dans sa décision du 13 janvier 2005 mentionnée ci-dessus, le Conseil constitutionnel a spécialement examiné l'article 69 de la loi du 18 janvier 2005 mentionnée ci-dessus. Il a déclaré les dispositions de cet article conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif de cette décision. Cet article comportait des dispositions identiques à celles du quatrième alinéa de l'article L. 3121-8 du code du travail contesté par le syndicat requérant dans la présente question prioritaire de constitutionnalité.

20. Dès lors, et en l'absence de changement des circonstances, il n'y a pas lieu pour le Conseil constitutionnel d'examiner la question prioritaire de constitutionnalité portant sur le quatrième alinéa de l'article L. 3121-8 du code du travail.

– Sur le fond :

. En ce qui concerne les trois premiers alinéas de l'article L. 3121-8 du code du travail :

21. Selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « *doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse* ». Le principe d'égalité devant la loi ne s'oppose ni à ce que 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.

22. En application de l'article L. 3121-2, le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. En application de l'article L. 3121-3 du même code, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doit, lorsque certaines conditions définies par le législateur sont remplies, faire l'objet de contreparties sous forme de repos ou sous forme financière.

23. En application de l'article L. 3121-6 du code du travail, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause et, en application de l'article L. 3121-7, ces mêmes conventions ou accords doivent prévoir des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage ou les assimiler à du temps de travail effectif.

24. Selon les trois premiers alinéas de l'article L. 3121-8 du même code, à défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord collectifs, il revient au contrat de travail de fixer, le cas échéant, une rémunération des temps de restauration et de pause et de prévoir soit des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, soit de les assimiler à du temps de travail effectif.

25. Dès lors, le renvoi au contrat de travail opéré par les dispositions contestées a pour seul objet, s'agissant des temps de pause et de restauration, de déterminer s'ils font l'objet d'une rémunération, ainsi que le montant de celle-ci, lorsqu'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif. S'agissant des temps d'habillage et de déshabillage, ce

renvoi se limite à déterminer si ces derniers font l'objet de contreparties sous forme de repos ou sous forme financière, ou s'ils sont assimilés à du temps de travail effectif.

26. En renvoyant en ces termes à la négociation entre l'employeur et le salarié du contrat de travail, le législateur a traité de la même manière tous les salariés placés, compte tenu de l'absence d'une convention ou d'un accord collectifs, dans la même situation.

27. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté. Les trois premiers alinéas de l'article L. 3121-8 du code du travail, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent donc être déclarés conformes à la Constitution.

. En ce qui concerne l'article L. 3121-45 du code du travail :

28. En application de l'article L. 3121-44 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

29. Selon l'article L. 3121-45, à défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-44, l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

30. Les dispositions contestées créent, en ce qui concerne l'aménagement de la répartition du temps de travail, une différence de traitement entre les entreprises n'ayant pas conclu une convention ou un accord collectifs selon qu'elles emploient moins de cinquante salariés ou cinquante salariés et plus.

31. Toutefois, d'une part, ainsi que cela ressort d'ailleurs des travaux préparatoires, la présence de représentants des salariés, qui est requise pour la négociation d'un accord ou d'une convention collectifs, est plus fréquente dans les entreprises de cinquante salariés, lesquelles peuvent d'ailleurs disposer d'un comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2322-2 du code du travail et de délégués syndicaux désignés dans les conditions prévues à l'article L. 2143-3 du même code. Ces entreprises sont donc dans une situation différente de celle des entreprises

de moins de cinquante salariés au regard de la possibilité de recourir à la négociation collective.

32. D'autre part, en prévoyant une période maximale pour l'aménagement du temps de travail plus longue pour les entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de convention ou d'accord collectifs, le législateur a souhaité permettre l'aménagement de la répartition du temps de travail dans ces entreprises. Il a tenu compte de leur plus grande difficulté d'accès à la négociation collective, tout en limitant la durée sur laquelle l'aménagement du temps de travail est possible en l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord. Il a ainsi retenu un critère en adéquation avec l'objet de la loi.

33. Il résulte de ce qui précède que la différence de traitement instituée par l'article L. 3121-45 du code du travail ne méconnaît pas le principe d'égalité devant la loi. Cet article, qui ne méconnaît aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doit donc être déclaré conforme à la Constitution.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL DÉCIDE :

Article 1^{er}. – Il n'y a pas lieu pour le Conseil constitutionnel d'examiner la question prioritaire de constitutionnalité portant sur le quatrième alinéa de l'article L. 3121-8 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2. – Les trois premiers alinéas de l'article L. 3121-8 et l'article L. 3121-45 du code du travail, dans leur rédaction résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, sont conformes à la Constitution.

Article 3. – Cette décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française et notifiée dans les conditions prévues à l'article 23-11 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 susvisée.

Jugé par le Conseil constitutionnel dans sa séance du 14 septembre 2017, où siégeaient : M. Laurent FABIOUS, Président, Mme Claire BAZY MALAURIE, MM. Jean-Jacques HYEST, Lionel JOSPIN, Mme Corinne LUQUIENS et M. Michel PINAULT.

Rendu public le 15 septembre 2017.